



## 6. 社會共融

為員工打造幸福的職場環境，是我們長久以來的承諾；為落實「愛鄉愛土，關懷社會」的企業社會責任，我們整合內、外部資源，投入社會公益活動。

▶ (GRI 2-1、2-2、2-7、2-8、2-13、201-3、401-1~401-3、403-1~403-10、404-1~404-3、405-1、405-2)



女性

**86**人 / **10%**

平均年齡

**46.1** 歲

平均年資

**17.9** 年

平均薪資

**949** 仟元

平均中位

**906** 仟元

專科以上學歷佔比

**57.2%**

男性

**773**人 / **90%**

### 人力

#### 員工人數：

全體員工人數共 859 人，男性 773 人 (佔 90%)，女性 86 人 (佔 10%)。員工有 848 (佔 98.7%) 聘用自台灣本國，因工作需求有 11 人 (佔 1.3%) 聘用自外籍 (泰國)。

台灣當地員工主要分布於台北、苗栗與高雄地區，聘僱合約均為全職正式員工，除了部份因業務性質需求有 6 人及外籍移工 11 人簽訂定期契約 (共 17 人) 外，其餘華夏公司員工皆為不定期契約。

### 其他

#### 其他重點摘要：

2023 年華夏公司 (含子公司台氟及華聚公司，不含海外轉投資公司，100% 在台灣生產，本章節以下皆同)。

為照顧到弱勢族群的就業機會，2023 年僱有 14 位身心障礙人士，佔本公司總人數的 1.6%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

### 議題

#### 重大議題 ▶ 說明詳各章節

人才吸引與留任 (詳 [6.2 章節](#))

人才發展與培育 (詳 [6.3 章節](#))

安全的健康職場 (詳 [6.4 章節](#))

運輸安全管理 (詳 [6.5 章節](#))

#### 公益活動

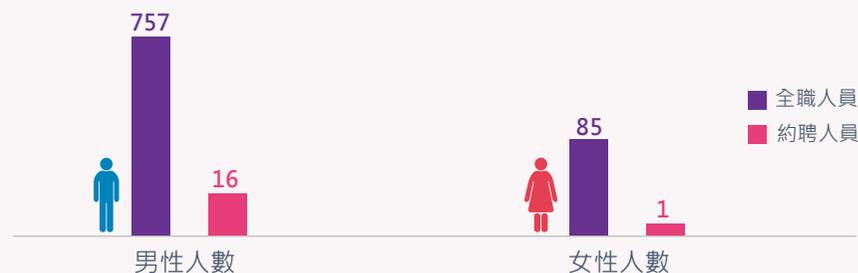
社會參與 (詳 [6.6 章節](#))

## 6.1 人力結構 ▶ (GRI 2-1、2-7、405-1)

### ▶ 2023年依職務、工作地點、年齡、學歷、性別統計

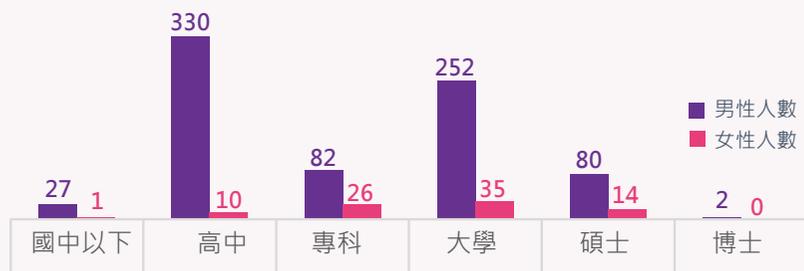
類別	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	佔組別比例	人數	佔組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	一級主管	29	3.8%	0	0%	29	3.4%
	二級主管	121	15.7%	5	5.8%	126	14.7%
	一般員工	623	80.6%	81	84.2%	704	82.0%
地點	台灣	773	100.0%	86	100.0%	859	100.0%
雇用類型	無固定期限或永久合約						
	全職人員	757	97.9%	85	98.8%	842	98.0%
	固定期限或臨時合約						
	約聘人員	16	2.1%	1	1.2%	17	2.0%
員工總人數包含：全職人員 + 約聘人員						859	

### 2023年雇用類型統計



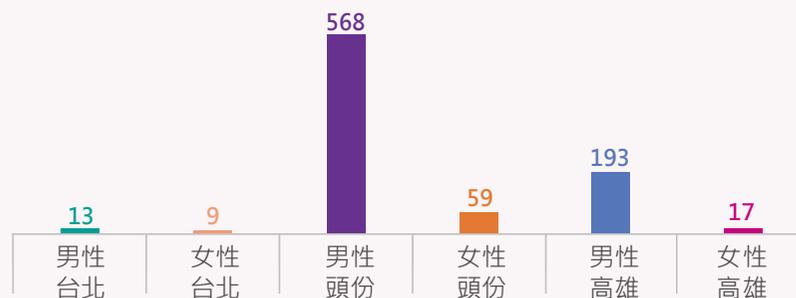
註1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。  
 註2：員工資料由各廠人事課彙整截至 2023/12/31。  
 註3：本公司雇用身心障礙者人數 (14 人)，佔本公司總人數的 1.6%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

### 2023年依性別統計員工學歷比率



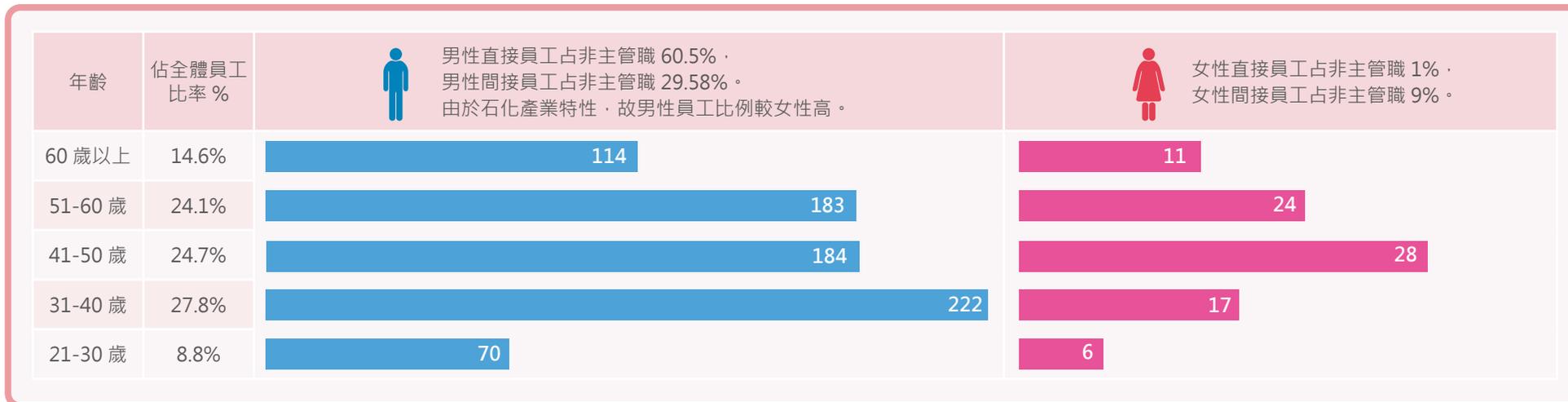
為因應科技進步與效率提升，廠區設備持續汰舊換新，需具備相關學歷與操作技能的人員，2023 年招募依退休比率作為相對應的增補參考，其中以大學與研究所畢業學歷為主要對象。大專以上學歷，約占 57.2%。本公司為使產業傳承延續，與學校產學合作培育專業人才。

### 2023年工作地區統計

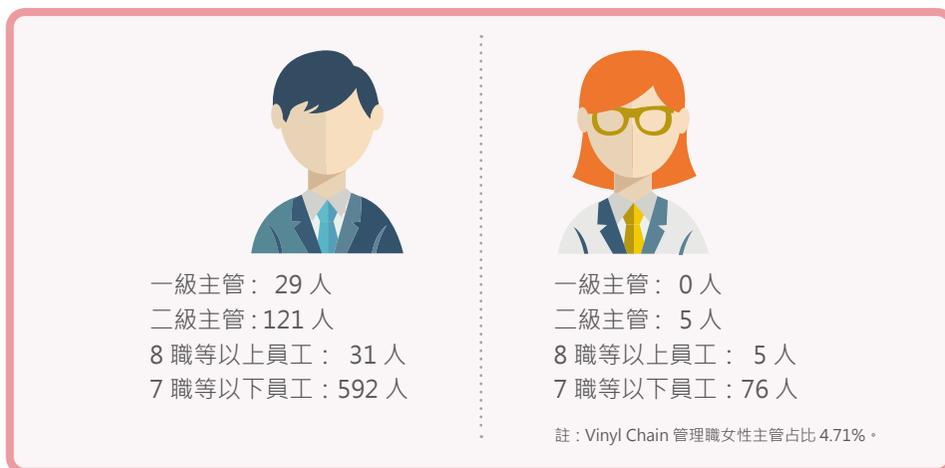


本公司員工分佈在台北、頭份、高雄地區工作。男性員工偏多之原因：廠區現場工作內容屬勞力密集工作。

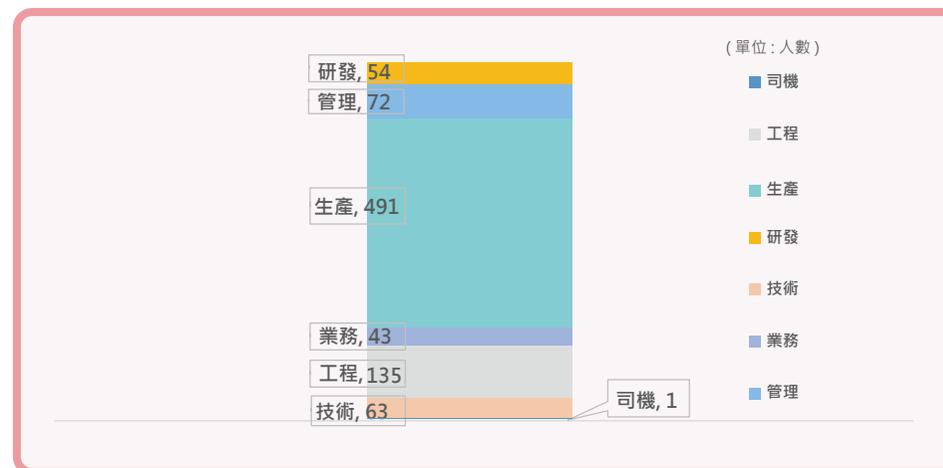
### 2023年依性別統計員工年齡



### 依職務統計



### 2023年依職務別統計



## 6.2 人才吸引與留任 ▶ (GRI -3-3、401-1)

本公司為吸引並穩定人才，依據應徵職位所需之能力及經歷，定期檢討薪資報酬之政策及合理性，並提升全體同仁對核心價值的認同與實踐，讓同仁在合適的職位發揮所長並有所成長，透過內部整合機制創造雙贏。

### ✓ 重大議題：人才吸引與留任

- 對華夏的意義及衝擊**：員工為華夏永續經營的根基，因此為員工打造幸福的職場環境，是我們長久以來的承諾。影響對象：員工、社區居民。
- 發展策略**：重視員工權益、升遷管道順暢、合乎行情之薪資福利。
- 政策承諾**：降低員工離職率。
- 申訴單位**：人事課
- SASB指標**：--

推動方案	單位	2023年目標	2023年實績	2024年目標	2025年目標	2030年目標
提升新進人員起薪，重新規劃編制職等並暢通晉升管道，降低離職率	離職率%	≤2.90	2.79 	≤2.90	≤2.80	≤2.70

註：不含退休離職員工及固定期限或臨時合約之員工。

 超過目標  達成  部份達成  未達成



## 6.2.1 任用與離職 ▶ 人才招募

華夏公司基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，先以集團內部招募與輪調為優先考量，另對外進行招募，徵才方式為人力網站、就業服務站等途徑，若屬頭份或高雄廠區之職缺，必定以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。華夏公司與員工間所訂定之勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及資遣費/退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

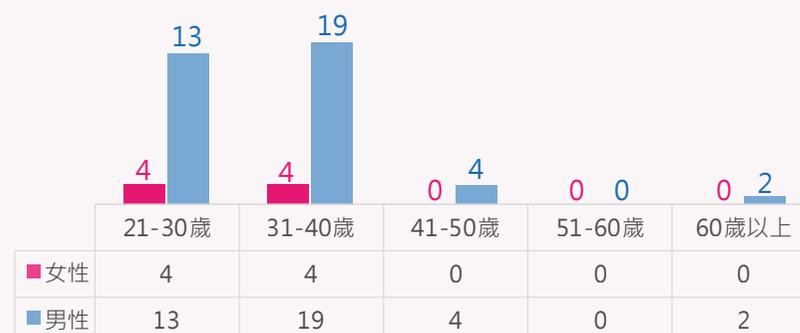
◆ 華夏公司2023年雇用的新進人員共46人，佔全體員工之比率為5.36%，依性別、年齡分佈：

### 新進員工三年比較

地區	年齡 / 性別	2021		2022		2023	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	21-30 歲	17	0	18	3	13	4
	31-40 歲	22	3	16	4	19	4
	41-50 歲	2	0	7	0	4	0
	51-60 歲	8	1	0	0	0	0
	60 歲以上	1	0	3	0	2	0
	新進員工小計	50	4	44	7	38	8
員工總數		908		896		859	
佔比		5.79%		5.69%		5.36%	

註1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。  
註2：員工資料由各廠人事課彙整截至2023年12月31日。

### 2023年新進人員統計



## ▶ 人才流動

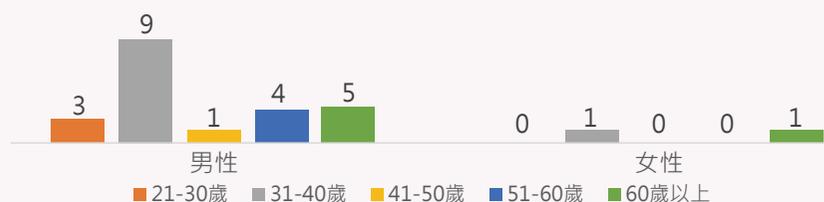
2023年華夏公司離職人數共24人(不含退休/死亡或契約期滿離職)，離職率(離職人數/報告當年期末人數)為2.79%。為使公司降低人才流失率，人事單位訂定離職率目標低於2.9%(不含不含退休/死亡或契約期滿離職)，為公司留住人才。

### 2021~2023人才離職之佔比

項目	2021	2022	2023
離職員工(不含退休/死亡或契約期滿員工)	20	19	24
員工總數	908	896	859
離職員工佔總員工比率	2.2%	2.12%	2.79%

註：2021~2023年離職員工(含退休/死亡或契約期滿)分別68、63、66人，2023年離職員工佔全體員工8.04%，與2022年相較下增加0.45%。

### 2023年離職員工依年齡、性別分佈



## 6.2.2 薪資與福利 ▶ (GRI 201-3、401-2、401-3、405-2)

### ▶ 薪資制度

華夏公司薪資制度係依據員工學歷、專業或技術、年資經驗等來核定其薪資，不因性別、宗教、種族、黨派等之差異而有所不同。員工薪資除本薪外，尚有績效獎金、職務津貼、交通津貼、輪班津貼、其他津貼、全勤獎金、加班費、固定獎金、年終獎金。

因石化產業特性，本公司女男薪酬比，部分員工略有差異，為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年都會參與石化業同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃(2023年員工薪資之平均調幅約為3.03%)，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

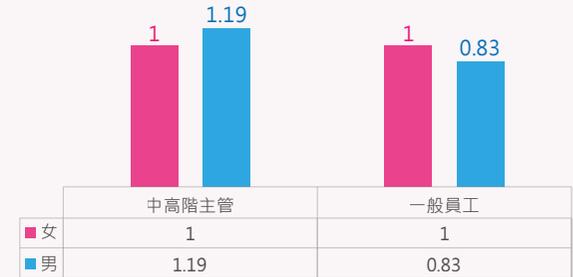
#### 編製與申報

- 依上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條第一項第四款規定之上市公司，應揭露如下：

項目	內容	2021年	2022年	2023年	與2022年差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	679	661	641	-20
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪/千元)	1,190	942	949	7
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪/千元)	1,165	904	906	2

註：本表不含子公司，只有華夏公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數。

#### 2023年男女薪酬比



註1：本表不含子公司，薪酬是以年度報稅所得為計算基準。

註2：2022年起中高階主管為8職等以上職員；一般員工為7職等以下職、員工。

註3：因石化產業特性，本公司男女薪酬比略有差異。

### ▶ 員工酬勞制度化 ▶ 員工福利

本公司員工酬勞制度在公司章程中已訂定「年度如有獲利應分派員工酬勞不低於當年度獲利百分之一」，所有本公司員工均可分享公司經營成果。此外，本公司每月發給員工績效獎金，發放標準依當月銷售、毛利、應收帳款、生產力、收率、單位能耗等績效做為計算依據。本公司對於員工福利極為重視，如下說明。

獎金及休假制度	年終獎金、績效獎金、全勤獎金、伙食津貼、交通津貼、生育補助、年節獎金。依勞動基準法給假。
保險及退休金制度	勞保、健保、員工/眷屬團保、勞退提撥金、舊制退休金。
促進健康和活動	定期健康檢查、各廠區有合格護士、健身設備和淋浴間、頭份總廠員工宿舍區設有籃球場、桌球室、交誼廳及娛樂室...等設施。員工旅遊、慶生會、資深員工表揚、模範勞工表揚...等。
教育訓練制度	在職教育訓練、高階主管培訓、菁英人員學位進修、專業訓練、階層別訓練、數學平台學習...等。
其他	工會、職工福利委員會(含：婚喪喜慶、生日禮金、子女教育補助)、員工餐廳、停車位、哺乳室、員工宿舍、與托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。

註：此表為全職員工福利重點說明。

## ► 2023年員工申請育嬰留停之情形

員工申請育嬰留停之需求，在子女三歲前皆可辦理，最長可申請二年。

項目		男性	女性	合計
年度狀況	當年度享有育嬰假人數	63	4	67
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	1	2	3
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	1	2	3
	B) 當年度育嬰留職停薪實際應復職人數	1	2	3
	復職率 = A/B	100%	100%	100%
留任狀況	C) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	0	0	0
	D) 前一年度實際復職人數	0	0	0
	留任率 = C/D	-	-	-

註：1. 復職率：(育嬰留停實際復職的員工總數 / 育嬰留停後應該復職的員工總數) \* 100%  
2. 留任率：(休完育嬰留停復職後十二個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰留停後復職的員工總數) \* 100%

## ► 生育補助

響應政府積極推動獎勵生育措施，以盡企業社會責任，集團已制訂員工生育補助辦法，於2018年12月16日起生效，員工或其配偶分娩，每胎補助新台幣一萬元整，夫妻均任職於集團得分別各自申請。

華夏公司平均年齡46.1歲，故生育人數偏低，2023年申請育嬰補助共22人，總計新台幣22萬元。

### 2023年生育補助申請人數



## ► 退休金制度

華夏公司均依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。為確保員工退休無虞，本公司設置退休金委員會，監督提撥退休金方案，截至2023年底員工退職後福利(請參閱年度財報)。

項目	勞工退休金	
	舊制	新制
法源依據	勞動基準法	勞工退休金條例 (於94年7月1日施行)
適用對象	適用勞基法的員工	
退休提撥占薪資比例	設置「勞工退休準備金監督委員會」依員工每月薪資10%提撥勞工退休準備金。	雇主：員工每月薪資6% 員工：每月薪資0~6% (可從當年度個人綜合所得總額中全數扣除)
收支保管單位	臺灣銀行	勞保局
請領條件及方式	於服務單位退休並符合勞動基準法請領退休金條件時，由雇主給退休金。	年滿60歲時，得向勞保局請領個人專戶累積金額。
員工參與退休計畫程度	100%	100%

註：1. 員工舊制退休金，每年經精算後，若有提撥不足之差額，於次年3月底前，均一次補足，並送勞工退休準備金監督委員會審議。  
2. 勞工(新制)退休金條例於94年7月1日施行，當時服務於本公司之員工，於94年7月15日前可選擇適用勞退新制、舊制或暫不選擇，如暫不選擇者，則繼續適用舊制。選擇適用新制者，自94年7月1日起提繳勞退新制退休金；選擇適用舊制(含暫不選擇)者，5年內(99年6月30日前)可改選新制。至94年7月1日以後新到職或離職再受僱者，一律適用新制。  
3. 員工適用勞工(新制)退休金條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法舊制退休金規定。



## 職工福利委員會



- ◆ 華夏公司及子公司台氣、華聚公司各別設有職工福利委員會，公司每月提撥營業收入總額之0.05% ~ 0.15%作為福利業務經費。
- ◆ 福利會給付項目  
會員生日及三節禮品(券)外，另有旅遊補助、子女教育補助、結婚補助、生育補助、醫藥補助、喪葬補助、傷殘補助等。

## 員工滿意度



華夏公司於2023年進行員工意見調查報告，期望透過全面的調查來瞭解員工對於公司管理運作的看法，找出留才關鍵指標，並辨識可改善的項目，進行人才培育專案。內容涵蓋員工滿意度及員工敬業度調查，滿意度面向含括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營等。整體滿意度達4.62分，未來華夏公司將持續針對報告內容傾聽員工意見、推動精進措施。

公司	華夏	華聚	台氣
對象	全體職員調查		
題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等 8 大面向、28 中向度評估		
調查人數	220 人	18 人	79 人
回收率	95%	100%	100%
整體滿意度 (註)	4.64	4.88	4.51

## 調查結果

- ◆ 整體在「永續經營」、「同事」、「工作」滿意度分數最高
- ◆ 整體在「報酬」、「發展」、「主管」滿意度分數最低

## 提升改善方案

- 針對 2023 年調查中滿意度較低的「薪酬」、「發展」、「主管」，2024 年將持續進行下列改善措施：
1. 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立。
  2. 主管職務津貼檢討：參考同業標竿企業薪資水準與內部平均薪資，並考量職位管轄幅度、職責範圍、組織功能等因素進行調整，提升薪酬的內部公平性和外部競爭力。
  3. 管理職能訓練：辦理「跨團隊協作」、「關鍵人才識別術」、「部屬培育人才發展規劃設計」與「溝通與人際關係」等課程。

註：最低 1 分，最高 6 分。

## 工作環境的改善

華夏公司(1964年)成立已有五十餘年的歷史，老工廠留下歲月的痕跡，散發著樸實質韻。經過重新整頓和規劃為同仁打造一個健康安全的職場，讓同仁感受到公司對員工的照顧。(詳細說明請參閱[電子報](#))

### ▶ 2023年員工工作環境改善

- ◆ 改善方案：原料儲運課 - 粉倉庫地面鋪設 EPOXY 工程利用 EPOXY 鋪設工程



- ◆ 改善方案：皮一課、皮二課設備工作區域地板耐磨塗佈 + 新建休息室



- ◆ 改善方案：軟布課廁所新建工程，#35 機、#39 機、#43 機冷氣罩檢修



### ◆ 未改善前狀況

改善前工作環境較老舊、昏暗、悶熱。

### ◆ 改善方案

- ◆ 軟布課廁所新建工程。
- ◆ 軟布課#35、39、43機冷氣罩檢修。
- ◆ 皮一、皮二課工作區地板塗佈+新建休息、貴賓、對色室。
- ◆ 粉倉庫地點鋪設EPOXY工程。

### ◆ 完成日期

2023年12月

### ◆ 預估費用

本專案費用約1,000萬。

### ◆ 影響

促進員工身心健康、凝聚向心力。

### ◆ 目標

1. 2023年目標：膠布和膠皮廠工作環境改善(已達成)
2. 2024年目標：
  - ◆ 硬布課排煙設備改動力排風及北邊屋頂鐵皮更新。
  - ◆ 總務課興建廢棄物(儲放區)遮雨棚。
3. 2025目標(中期)：辦公大樓一至六樓環境改善完成。
4. 2030目標(長期)：逐年依狀況改善各現場辦公區環境。

### ◆ 改善後效益

1. 辦公室環境改善提升員工向心力及工作效率。
2. 高雅明亮的辦公環境對外提升企業形象。

► 2023 Vinyl Chain各項活動

◆ 新春團拜



◆ 家庭日



◆ 資深員工表揚



◆ 慶生會



◆ 台氣及華聚林園廠婦女節致贈女性員工保健品



◆ 模範勞工表揚



◆ 中秋晚會



◆ 舉辦泰國移工潑水節活動



## 6.2.3 人權與保障 ▶ (GRI 404-2)

### ▶ 人權政策

研析參考國際人權法典 (International Bill of Rights)與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)等國際公認之人權標準，制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

◆ 華夏公司 2023 年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程。詳如網頁說明。



華夏海潤塑膠股份有限公司  
人權政策與管理方案

**【人權政策】**

為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考國際人權法典 (International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利的宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，制定適用於本公司及各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

**【人權評估】**

本公司在追求企業永續經營之際，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、整體環境的社會責任。為體現提供安全與健康工作場所的承諾，除指派專人依法令規定管理員工職業衛生作業，並每年定期委託專業機構，對廠檢測，鑑定業務中之環境風險。

**【人權關注事項與做法】**

**提供安全與健康的工作環境**  
本公司已通過 ISO 14001 (環境管理系統)、OHSAS 18001 (職業健康與安全管理系統) 及 ISO 14064-1 之審核及驗證，提供公司員工安全之工作環境。

本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

**杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等**  
本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或其他歧視等因素為由而有不公平的對待。

**禁用童工**  
為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司於員工工作規則明訂，不得雇用童工。截至 2019 年 8 月底止，職工總人數共 736 人，童工人數為 0。

**禁止強迫勞動**

本公司對於職工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

**身心健康與工作平衡**

• 公司提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情誼。  
• 舉辦尾牙、中秋晚會、猜燈謎等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司並設置運動及健身設備，供員工工作之餘使用。

**人權保障訓練作法**

• **新人訓練**：到職時即要求須上線進行相關法遵宣導，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工作管理、保障人進待遇及健康與安全工作環境。  
• **預防職場暴力**：透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助並合理避免職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境。  
• **職業安全系列訓練**：年度教育內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等。  
• **誠信道德宣示**：從日常行為與道德標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。

**申訴制度**

• 本公司設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管、人力資源處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱，於申訴調查期間皆採匿名方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

林漢福  
副董事長兼總經理  
2019年9月26日



### ▶ 人權風險鑑別與評估

每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及第三方評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。

### ▶ 人權盡職調查流程

華夏與子公司台氣及華聚建立人權管理各階段之步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，包括如下：



人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

階段	步驟	作法
1. 承諾	聲明	對外承諾支持並遵循國際規範與當地法令，制訂人權政策。
	鑑別	確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象。
2. 管理	評估與分析	針對全體員工與服務過程，定期評估人權衝擊，瞭解風險暴露程度。
	行動與作為	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案。</li> <li>追蹤行動方案的執行程度與績效，同時進行溝通，確保人權管理有效性。</li> <li>若發生人權侵害的事件，從制度改善、物質與心理輔導層面提供補償措施。</li> </ul>
3. 因應措施	報導	在公司內部進行人權管理的討論與呈報，並於公司網站公開揭露人權管理作法與成效。

### ▶ 人權管理成果

本年無重大違法情事，將持續進行人權相關教育訓練，人權訓練相關內容請參閱[公司網站](#)。依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後，本年度納入人權議題共 14 項，其中重大關注議題之人權管理項目計 8 項 (請點選[連結](#)參閱)，經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：

### ▶ 人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施
職業安全管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境 (如實施作業環境監測檢定)，確保工作場所安全。</li> <li>2. 定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。</li> <li>3. 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。</li> <li>4. 定期透過內部文宣，加強職業安全宣導。</li> <li>5. 本公司暨子公司台灣氟乙烯工業股份有限公司及華夏聚合股份有限公司已導入國際職業安全衛生管理系統 ISO 45001，並順利通過 BSI 第三方驗證。</li> <li>6. 本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 對於實際發生之衝擊，已依補償措施進行相關職災通報處理程序，並依法給予員工照顧及補償。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 啟動職災通報與處理程序。</li> <li>2. 主動提供關懷與相關保險資訊，協助員工了解如何申請相關補償。</li> <li>3. 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。</li> </ol>
工時過長	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加班均取得員工同意，並於加班後由同仁自行選擇領取加班費或補休。</li> <li>2. 系統每日請員工勾選延後離開工作場域之原因是否為私人事由或公務所致。</li> <li>3. 人資處定期檢視各公司加班狀況，並追蹤了解發生原因。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工發生加班事實，均依法發給加班費。</li> <li>2. 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。</li> <li>3. 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。</li> </ol>
性騷擾	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遵循性別平等相關法令規定，並制定標準書「性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業」，提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。</li> <li>2. 持續進行性騷擾防治宣導線上課程，並不定期進行相關實體課程，提升主管與員工性別平權之觀念，宣導公司維持一個健康無侵擾職場的決心。</li> <li>3. 設置申訴管道，申訴得以言詞或書面提出 (如員工申訴表、性騷擾申訴專線電話及專用信箱)，提供員工或當事人得即時反映並表達意見。</li> <li>4. 就申訴之性騷擾事件，處理時以保密不公開、合理確保雙方當事人之隱私，並得組成申訴處理委員會處理之。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 依照性別平等工作法規定，立即採取有效之糾正及補救措施。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 啟動調查程序，召開性騷擾申訴處理委員會對性騷擾事件之相關人員進行調查。</li> <li>2. 採取適當之隔離措施，避免申訴人遭受性騷擾情形再度發生。</li> <li>3. 行為人在主管陪同下前往申訴人所屬承攬商公司當面致歉，並切結不會再有不當行為，取得申訴人及其公司之諒解。</li> <li>4. 性騷擾行為經查證屬實，依照員工工作規則，懲處行為人記過處分。</li> <li>5. 教育宣導：全體員工均需完成集團員工行為準則測驗 (含性騷擾防治)-1 小時。</li> <li>6. 在相關工作場所進行公告，並公開揭示宣導公司對性騷擾採零容忍政策。</li> </ol>

## 工會

華夏公司及子公司台氣、華聚公司各別成立企業工會，以互助合作增加生產、增進員工智能、促進員工福利、協助政府政令與保障會員合法權益為宗旨。華夏公司會員主要為頭份地區員工，不含定期外籍員工、契約人員，子公司台氣公司、華聚公司會員主要為高雄地區員工，2023 年各公司會員人數統計如表。未加入工會之員工可透過勞資會議之勞方代表向公司反應工作或權益相關問題，由於華夏公司透過工會及勞資會議一直與員工保持良好溝通，故雙方並未特別訂定團體協約。

工會定期召開理、監事會、會員代表大會、小組長工作會議等，公司相關主管均列席參加，與員工代表面對面溝通，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。工會所推派的代表參與「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「職業安全衛生委員會」之運作，並定期召開會議，以維護員工安全及相關權益。此外，工會為照顧會員生活，訂有會員互助辦法，享有醫療補助、傷殘補助、喪葬補助及重大災害貸款等福利。

### 2023 年「工會及職工福利委員會」會員，依公司與工作地區分佈

公司	總人數	工會人數	福利會人數
華夏公司	645	608	628
台氣公司	176	157	176
華聚公司	38	34	38
總計	859	799	842
佔比	-	93%	98%

註 1：工會及職工福利委員會會員不含外籍員工與契約人員。

註 2：台北職員未加入工會，因退休人數逐年遞增，同仁無意願再加入工會，故台北工會經會議決議宣布解散。

註 3：台氣及華聚主管級員工屬資方代表，故不加入工會。

#### ◆ 未加入福利委員會：

(1) 華夏公司頭份契約人員 17 名。

#### ◆ 未加入工會：

(1) 華夏公司頭份職員 2 名、台北職員 18 名、頭份契約人員 17 名，共 37 名。

(2) 台氣公司台北職員 4 名、林園廠有 15 名員工，共計 19 名。

(3) 華聚 4 名。

## 員工協助方案

華夏公司屬於台聚集團關係企業一員，享有台聚集團員工服務中心 (Employee Assistant Program Service Center，簡稱 EAPC) 之服務，EAPC 秉持著提升員工的生活品質，並擁有健康、快樂的人生而成立，持續推廣員工協助方案，舉辦各項員工聯誼活動，提供員工諮詢和諮商輔導，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升和生活品質方面，得到完善的照顧和協助。

公司訂有員工輔導辦法，就績效不佳或職能有落差員工進行輔導，給予必要之訓練以及支援，以改善員工職能及提升工作績效；並設立轉調機制，以期員工能力和特性適任分派之工作職務。

公司訂有員工人才培育、訓練、在職進修與職務輪調辦法，以提昇員工工作能力與品質、激發員工潛能以培育優秀人才，並規劃完整的職涯體系與升遷制度，協助員工進行職涯規劃。

## 申訴管道

### ◆ 工會

所有工會會員對於公司如有各種建議或有自身權益問題時，可透過工會反應。於每個月召開一次之理事會中，由理事向公司代表反應，理事會將立案做成會議紀錄並予以追蹤，以維護會員權益。

### ◆ 勞資會議

華夏公司依法設有勞資會議，由資方與勞方代表共同參加，每 3 個月召開會議一次，資方代表可說明公司營運近況；勞方則反應員工心聲，對於勞資雙方的溝通有正向之幫助。

### ◆ 員工申訴信箱

為保障員工權益並解決勞工問題，華夏公司訂有申訴處理辦法，員工如在工作中受到不公平或不合理的對待或權益受損，除了可向主管反應，或向勞資會議、工會代表反應外，亦可直接向公司提出口頭或書面及網頁員工申訴信箱，以尋求其他解釋和幫助。公司收到申訴案件後可視情節輕重，指定相關人員調查，並通知當事人及相關人員到場說明，申訴案件必須於 3 個月內完成，以提供公平合理之工作環境，並促進勞資和諧。

### ◆ 員工申訴管道

華夏公司 - 蕭峯凱 [fkhsiao@usig.com](mailto:fkhsiao@usig.com)

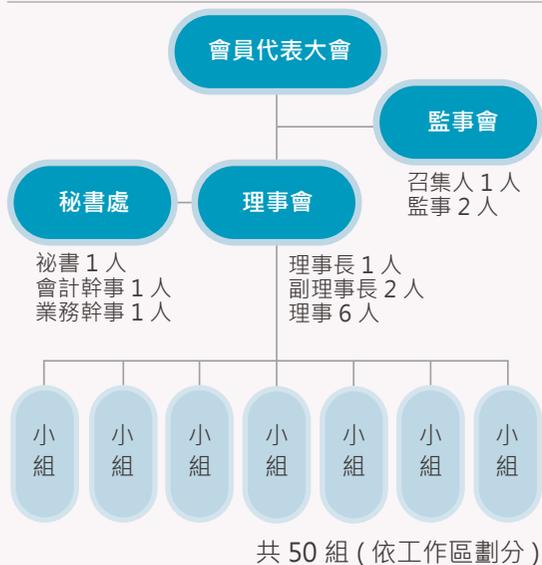
台氣、華聚公司 - 陸顯文 [hunterlu@usig.com](mailto:hunterlu@usig.com)

審計委員會信箱

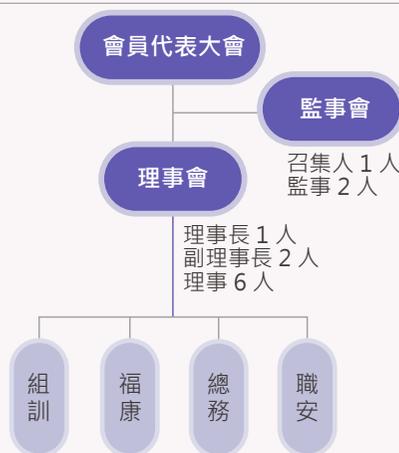
華夏公司於 2016 年 6 月設置「審計委員會信箱」，受理與審計委員會職權相關之檢舉案件，並於 2017 年 11 月 9 日經董事會與審計委員會通過，制訂「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，明訂舉報處理程序與相關保密機制，舉報管道包含親身舉報、電話舉報、投函舉報等管道，並指定受理專責單位。對於檢舉人、參與調查之人員及其內容，本公司全力保密及保護，使其免於遭受不公平對待或報復。檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因為檢舉而遭受不當處置，2023 年無接獲申訴案件。

華夏、台氣、華聚公司企業工會組織圖

華夏公司企業工會組織圖



台氣公司企業工會組織圖



華聚公司企業工會組織圖



## 6.3 人才發展與培育 ▶ (GRI 3-3、404-1、404-2、404-3)

華夏公司提供一個安全、和諧、創新及重視學習、成長的環境，公司的教育訓練配合外部環境、經營方針、部門績效目標及員工職涯發展需求，構建全方位教育訓練體系，提供全方位人才所需要的培訓課程，除了透過內部自製，並引進國內外優質的訓練課程，以提升同仁素質及整體競爭力。

### 重大議題：人才發展與培育

 <b>對華夏的意義及衝擊</b>	我們希望提供一個安全、和諧、創新及重視學習、成長的環境，唯有所有同仁的能力不斷提升，華夏團隊才能進步。影響對象：員工、社區居民。
 <b>發展策略</b>	教育訓練配合外部環境、公司經營方針、部門績效目標及員工職涯發展需求，構建全方位教育訓練體系，提供全方位人才所需要的培訓課程。
 <b>政策承諾</b>	提升訓練開課場次。
 <b>申訴單位</b>	人事課
 <b>SASB指標</b>	--

推動方案	單位	2023 目標	2023年 實績	2024年 目標	2025年 目標	2030年 目標
提升訓練開課	場次	130	291 	180	200	220

 超過目標  達成  部份達成  未達成



- ◆ 訓練架構主要由「在職訓練」、「職能訓練」、「自我學習成長」、「數位學習」四大架構所組成，完整並有系統地規劃員工職涯發展所具備的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的教育訓練體系。
- ◆ 線上的 e-learning 課程更可讓同仁隨時隨地有效的進行學習活動，促使同仁生涯發展與整體工作績效同步提升。
- ◆ 請參考[人才培育與發展網頁](#)。



### 6.3.1 多元化在職訓練計劃

為使在職訓練能依組織予以系統化、教材化、e化，並與知識平台結合，將各職務的專業知識儲存傳承下來，於2022年導入育基數位科技訓練平台進行整合職能、發展地圖、學習管理與行動績效支援等四大系統。並引進天下創新學院供員工線上與行動學習。

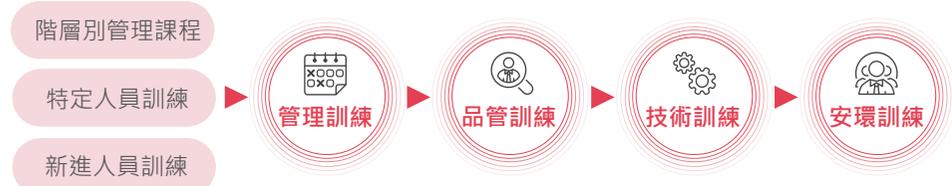
#### 2022 年依專業技術類別 (管理、品管、技術、安環)、性別 (訓練人次與時數) 統計：

年度	2023	
	男	女
課程分類		
管理_平均訓練小時	3.9	1.2
品管_平均訓練小時	0.6	0.1
技術_平均訓練小時	6.6	0.7
安環_平均訓練小時	11.3	0.9
人次合計	5,828	872
時數合計	19,290.5	2,457
每人平均訓練小時	25.2	
員工總數	859	

#### 近三年職涯能力發展培訓統計

年度	總人次	訓練時數 (小時)
2021	4,581	17,887.0
2022	6,279	23,264.5
2023	6,700	21,666.5

#### 核心訓練類別



### 6.3.2 訓練績效

2023年華夏公司員工訓練總時數達21,666.5小時，平均每人訓練時數為25.2小時。我們對於學習意願高及具發展潛能的員工，提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務調整之歷練，培養企業人才。華夏公司訓練單位為使同仁強化專業知識及管理通識，經常邀請相關專業講師至公司上課，使同仁不斷學習獲得新知。

#### 2023 年依職務平均訓練時數

性別	男		女	
	人次	訓練時數 (小時)	人次	訓練時數 (小時)
司機	4	4.5	0	0.0
技術	333	1,022.5	123	312.5
工程	1,092	3,642.5	50	253.0
研發	455	1,600.5	151	444.0
業務	187	463.5	131	281.5
生產	3,097	10,347.5	142	373.0
管理	660	2,128.5	275	797.0
合計	5,828	19,209.5	872	2,457.0

註：1. 主管人數統計含主管職務與經理 (含) 以上之職別員工。 2. 此統計表含當年度退休、轉調、已離職之員工訓練時數。

#### 2023 年訓練實績

類別	「技能檢定」證照	安全衛生「結業證書」
人次	59	36



註：2023 年陸續辦理女性講座，故女性訓練時數略高。

## 人才發展計畫

依據集團主管人員儲備辦法及年度績效考核結果，識別具潛力之關鍵人才，並安排相應之培育計畫，為組織儲備管理人才。培育計畫除藉由職場導師的引導，了解自身的優劣處外，亦透過課程安排、職務輪調及專案委派，強化管理及專業職能。其中，管理職能係從管理的領導、計畫、組織、用人和控管等五大功能展開，依據不同階層主管應具備之能力分別制定不同的管理職能，透過職能發展導向的培育計畫，強化主管管理能力。員工晉升主管前均須完成各階層別的管理職能課程，始具備晉升資格。除於內部學習平台建置各階管理職能數位課程，供主管自我進修外，2023年亦針對部分重點辦理實體課程，如「工作教導與部屬培育」、「流程改善創新」、「目標管理與績效考核」、「情緒管理與壓力紓解」、「時間管理」、「邁向成功管理之路」、「成功簡報表達技巧」等課程。

2023 年員工人數及平均訓練時數							近三年平均訓練時數	
性別	男性		女性		男女性合計		年度	平均訓練時數 (小時)
職務類別	平均訓練時數 (小時)	人數	平均訓練時數 (小時)	人數	平均訓練時數 (小時)	人數		
主管	29.1	150	39.8	5	29.4	155	2021 年	22.6
直接人員	16.7	434	11.6	8	16.6	442	2022 年	26.0
間接人員	40.3	789	29.7	73	37.4	262	2023 年	25.2
平均時數 / 員工人數	24.9	773	28.6	86	25.2	859	三年平均	24.6

說明：2023 年陸續辦理女性講座，故女性訓練時數略高。



2023/07/26 成功簡報表達技巧



2023/08/15 工作教導與部屬培育



2023/09/14~15 邁向成功管理之路

### 華夏獲勞動部勞動力發展署桃竹苗地區優良辦訓事業單位

華夏為結合政府資源辦理在職員工進修訓練，持續提升公司人力素質，於 2010 年起開始參加勞動部勞動力發展署推動之「企業人力資源提升計畫」，並於 2012 年因符合「受貿易自由化 (ECFA) 影響產業」，轉而改申請「充電起飛計畫」至今，期間更導入政府 TTQS(人才發展品質管理系統 Talent Quality-Management System)，以確保訓練流程的可靠性與正確性，定期接受 TTQS 評核，以持續推動訓練品質改善，提升人力培訓體系運作效能，2023 年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為 249 人次，訓練總時數 67 小時。

## 華夏海灣塑膠股份有限公司

以教育訓練提升員工專業 並帶動企業轉型發展



報導來源：

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署企業人力資源提升計畫暨充電起飛計畫。  
社團法人中華民國全國中小企業總會。

### 華夏受邀擔任「產業創新講座」充電起飛計畫分享成功案例

2022 年中華民國全國中小企業總會受勞動部勞動力發展署桃竹苗分署委託辦理產業創新講座，邀請本公司分享企業成功案例，期透過企業分享在永續發展趨勢下，協助更多企業瞭解永續發展與人力資源管理之最新趨勢，並與各企業先進交流，以改善企業體質。



### 6.3.3 績效評估

華夏公司每年1月執行員工績效評估作業，希望透過績效評估作業，能有助員工個人發展，及公司人力資源與技能管理。本公司接受績效考核人員不含外籍勞工及定期契約人員。華夏公司2023年員工接受績效考核之比率達97.2%。

#### 法源：上市上櫃公司永續實務守則

依據「上市上櫃公司永續實務守則」第九條修定，員工績效考核制度宜與永續發展政策結合，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。

#### 目標管理



#### 績效考核

#### 2021年11月主管會議要求將ESG納入KPI

為確保各單位都能落實執行ESG規劃，於2022年起正式將ESG納入KPI項目。

首次推動，課長以上主管與直接從事永續報告書編輯同仁，於2022年KPI需納入推動ESG的績效指標項目，其內容與推動淨零排放、循環再利用和現職運作有關項目，作為考核項目。

2023年度主管ESG項目納入KPI指標執行率100%。

#### 2023年員工績效考核作業之男女比率如下：

性別	男			女		
	總人數	實際考核人數	比率	總人數	實際考核人數	比率
主管	150	149	99.3%	5	5	100.0%
直接人員	434	418	96.3%	8	7	87.5%
間接人員	189	189	100.0%	73	73	100.0%

#### 備註

- 考核資料期間：2023/01/01-2023/12/31，員工人數以2023/12/31為截止日。
- 總人員859人，實際考核840人，未參與考核19人，說明如下：
  - 頭份：18位（董事長1人、約聘人員17人）
  - 台氣：0位
  - 華聚：0位

#### 2023年模範勞工表揚



頭份總廠

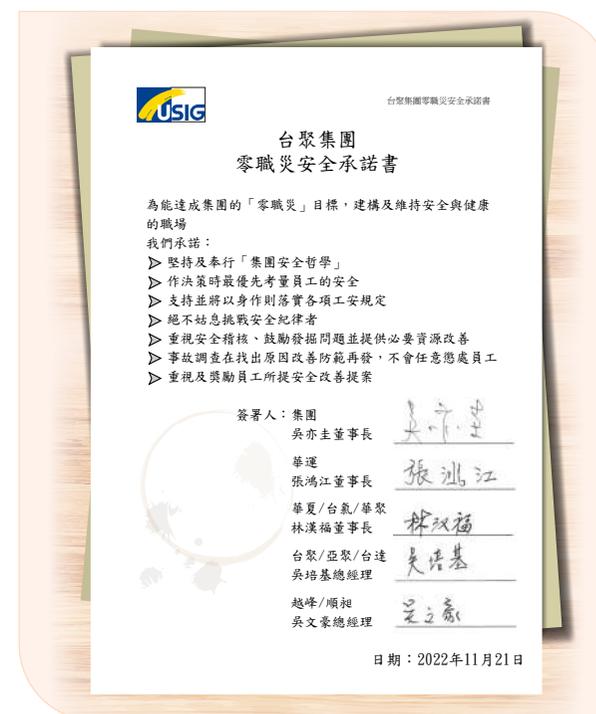


林園廠

## 6.4 安全的健康職場 ▶ (GRI 2-8、3-3、403:2018)

華夏公司深刻了解員工、供應商、承攬商為企業永續發展中最重要的資產，因此在公司產品之研發、製造、測試、銷售過程中，除須符合職業安全衛生法規及其他相關要求外，提供良好的安全衛生保護架構，防止事故發生、持續改善安全衛生並確保法規符合性，避免不安全的行為、環境及設備造成職業災害，以善盡保障員工安全衛生之責任。

### ▶ 台聚集團零職災安全承諾書



- ◆ 華夏公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低失能傷害頻率與失能傷害嚴重率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。
- ◆ 華夏公司訂有「安全工時獎勵辦法」以激勵員工落實工作安全。
- ◆ 華夏公司訂有「職安衛危害鑑別風險和機會評估與控制管理作業準則」，利用分級管控，將風險降至最低。華夏公司每年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程，詳如網頁說明。

### 重大議題：職業安全衛生



對華夏的  
意義及衝擊

使員工、承攬商恪遵安全衛生法規與標準要求，建構一個零災害工作環境，保障工作者安全與健康的健全制度，做好責任照顧、達成永續發展。  
影響對象：員工、社區居民、政府機關、供應商/承攬商、投資人。



發展策略

全員參與的職安衛政策，依循ISO 45001職業安全衛生管理系統進行續效量測，並持續改善。



政策承諾

零災害、零失能傷害事故。



申訴單位

工安室、安環課



SASB指標

RT-CH-320a.1、RT-CH-320a.2、RT-CH-540a.1、RT-CH-540a.2。

推動方案	單位	2023年 目標	2023年 實績	2024年 目標	2025年 目標	2030年 目標
加強現場巡查及 潛在危害因子改善	失能傷害 頻率(F.R.)	0	2.86 ⊖	0	0	0
加強捲夾傷危害預防 及堆高機安全管理	失能傷害嚴 重度(S.R.)	0	72 ⊖	0	0	0

未達成原因：相關單位已提出因應對策，強化工作安全分析，防止潛在危害發生。  
詳：職業安全災害管理、2023年事故傷害、職業安全 - 關懷之說明。



超過目標



達成



部份達成



未達成

### 6.4.1 職業安全管理 ▶ (GRI 403-1、403-2、403-4、403-7、403-8、403-9)

本公司建立ISO 45001職業安全衛生管理系統，華夏、台氣、華聚公司分別於2020、2019、2019年通過ISO 45001職安衛管理系統驗證。(驗證證書仍有效中)

#### ▶ 職業安全衛生組織和運作 (GRI 2-8)

華夏公司各廠分別參與「頭份、竹南、林園工業區安全衛生促進會」、「頭份、竹南工業區廠商協進會」、「區域聯防組織」、「中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA)」和氯乙炔及氯氣運作聯防組織，在職業安全、衛生及環保等方面互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每年定期舉行消防演練及環安衛教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。並於 2023 年參與職安署舉辦推動塑膠製品相關傳統產業安全衛生工作環境計畫，進行勞工作業環境的改善，透過不斷的改善，提供更安全、舒適及健康的工作環境，讓勞工能穩定發展。華夏公司並受邀與會分享工作環境成果改善、經營管理及推動整體改善升級之成功經驗。



ISO 45001 職安衛管理管理系統涵蓋：  
華夏頭份總廠、台氣林園廠及華聚林園廠之工作同仁  
(不含台北職員)



工作者總數 **1,037** 人  
本公司員工 **80%**  
非本公司員工 **20%**

經過外部機構審核的員工人數為 1,037 人 (公司員工約 830 人 + 承攬商約 207 人)，工作包含：銷售、生產、設計、開發、採購、行政、工程與承攬商...等，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。

#### ▶ 職業安全鑑別

本公司訂有「職安衛危害鑑別風險和機會評估與控制管理作業準則」，包括各項作業活動所有可能受組織作業影響，及在非組織直接管制的場所作業等人員 (含高風險勞工、中高齡、外籍工作者等)、場所及設施等事項，均依本準則執行之。主要執行程序如下：

1

##### 危害鑑別執行

各單位對管理區域中之活動進行作業清查以鑑別危害，並記錄於「清查表」

2

##### 清查表確認

職安衛管理代表確認「清查表」之完整性、正確性及合理性

3

##### 風險評估

各單位對所鑑別之危害填寫評估表

4

##### 評估表確認

職安衛管理代表確認「評估表」之完整性、正確性及合理性

5

##### 評估表歸檔

經核准之「評估表」由環安衛單位歸檔存查

6

##### 執行及風險危害控制

實施危害控制彙整「管制表」以管控風險

7

##### 風險管控

年度管理審查會議中報告與檢討

▶ 健康勞動力永續領航企業

2023 年職安署遴選出 10% 表現優異之績優企業，華夏公司榮獲「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比績優企業」和首次參加勞動部職安署舉辦「健康勞動力永續領航企業」選拔活動，並以（化學工業）榜首入選「2023 年永續領航企業」和發表「最佳案例分享」出席活動。



勞動部職安署 朱金龍 副署長與 2023 年永續領航企業代表受獎人合影



2023/11/26 華夏胡吉宏 執行副總經理受邀案例分享嘉賓

職業安全災害管理

本公司將職業災害管理目標訂為「零事故、零職災」，為防止職業災害，保障工作者安全及健康，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準，制訂「安全衛生工作守則」，要求全體勞工應切實遵行，華夏公司 2023 年改善勞工作業環境（勞工作業平台、噪音環境更新）降低滑倒、聽力受損等危害因子和預防再發生。減少職業傷害和疾病的估計成本以及對公司盈利能力工作的估計影響，依照美國 OSHA 安全支付個人傷害評估，依照滑倒所造成（撕裂傷、燒燙傷、骨折）以及作業環境造成（聽力損失）的估計成本對盈利能力的影響，藉由此**估算工具**，了解職業傷害和疾病將影響公司盈利。（2023 年華夏公司無工傷賠償費用，Vinyl Chain 職業安全在 FR、SR、F.S.I 皆低於行業事故比率）

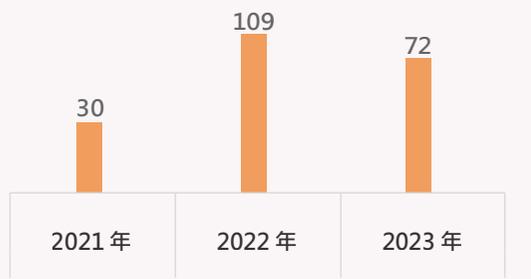
Vinyl Chain 近三年事故統計資料

單位	年度	2021 年	2022 年	2023 年	塑膠及合成橡膠原料製造業
百萬工時	F.R. (LTIFR)	2.16	1.67	2.86	1.04
	S.R.	30	109	72	299
	F.S.I	0.25	0.42	0.45	0.55
次數	LTIR	0.43	0.33	0.57	-
職業災害人數		4	3	5	-
職業災害比率		0.46%	0.35%	0.60%	-
員工總工作時數		1,851,972.0	1,789,628.0	1,744,378.0	-

- 註：
- (1) 失能傷害頻率 (FR、LTIFR) = 傷害次數 X 10<sup>6</sup> / 總工時。
  - (2) 失能傷害嚴重率 (SR) = 傷害日數 X 10<sup>6</sup> / 總工時。
  - (3) 綜合傷害指數 (FSI) = √ [(FR X SR)/1000]。
  - (4) 工傷男女比：男 100%；女 0%。
  - (5) 資料來源：職業災害統計月報表。
  - (6) LTIR: 工傷引致損失工時比率 = 傷害次數 X 200,000 / 總工時。
  - (7) 詳 6.4.1 事故傷害說明。
  - (8) 2023 年職業災害人數：華夏 5 人、台氣 0 人、華聚 0 人。
  - (9) 職業災害比率計算方式：職災人數 / 員工總人數。
  - (10) 統計包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠。
  - (11) 同產業指標依據職安署公布前三年度各行業綜合傷害指數。
  - (12) Vinyl Chain 職業安全在 FR、SR、F.S.I 皆低於行業事故比率。

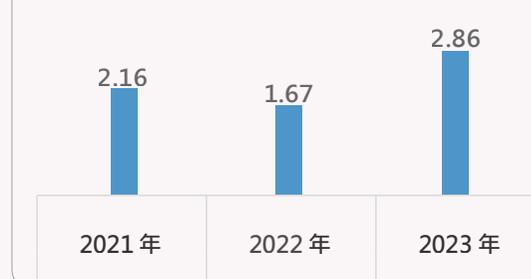
失能傷害嚴重率(S.R.)比較

(百萬工時 S.R.)



失能傷害頻率(F.R.)比較

(百萬工時 F.R.)



## ► 2023 年事故傷害

2023 年台氯和華聚無事故發生，華夏公司於 2023 年共發生五起工安事故，受傷類型分別為滑倒 3 件、壓傷 1 件、墜落 1 件，華夏頭份總廠於事故發生後，公司內部積極檢討事故原因、降低危害因子、預防再發生，並立即提出因應對策及關懷員工，改善措施如下說明：

2023 年事故傷害說明 (華夏公司)		
公司別	災害類型	改善措施
華夏 頭份總廠	滑倒	針對此次作業環境有滑倒之虞的場所、設備，進行危害因子消除： 1. 工程改善：人員作業平台改善。 2. 行政管理：單位內進行安全性宣導、操作程序文件之修訂、個人防護具之有效性改善、風險暨危害鑑別之重新評估。 3. 其他：整理與整頓之落實、主管落實監督管理、不定期實施安全觀察作業、受傷員工之關切與照護。
	壓傷	針對設備改善進行整體平行展開，進行危害因子消除： 1. 工程改善：操作人員之作業平台更新、設備開蓋處加裝支撐架。 2. 行政管理：單位內進行安全性宣導、操作程序文件之修訂、風險暨危害鑑別之重新評估。 3. 其他：主管落實監督管理、不定期實施安全觀察作業、受傷員工之關切與照護。
	墜落	針對人員上、下料作業變更為機具上、下料作業，進行危害因子消除： 1. 工程改善：(拖板車部分) 使用鐵棧板連同餘廢料上拖板車，廠商運出卸料後再歸還鐵棧板。 (抓斗車部分) 餘廢(膠)料集中於空曠處，廠商將餘廢(膠)料夾入抓斗車中，作業過程中委派指揮手監視作業過程周遭狀況。 2. 其他：機具替代人力作業，降低人員接觸之危害、受傷員工之關切與照護。

## 近三年安全巡視及改善件數統計

公司	華夏 (頭份總廠)			台氯 (林園廠)			華聚 (林園廠)		
	2021 年	2022 年	2023 年	2021 年	2022 年	2023 年	2021 年	2022 年	2023 年
巡視次數	1,028	1,808	820	556	1,265	2,160	298	376	520
缺失總件數	1,328	1,426	978	251	441	580	298	23	149
已改善件數	1,328	1,426	929	251	441	580	298	23	149
改善中件數	0	0	49	0	0	0	0	0	0
改善率	100%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註：1. 巡視次數包含近三年由現場主管實施安全衛生巡視次數及由安環單位、工安幹事實施環安衛檢核次數。  
2. 以上案例未完成為跨年關係，所有缺失件數會追蹤，直到改善率 100%。  
3. 資料來源：環安衛管理平台。

## 2023 年缺勤率統計表

公司別 / 性別	男性	女性
華夏 (頭份總廠)	0.50%	0.24%
台氯 (林園廠)	2.47%	5.58%
華聚 (林園廠)	7.10%	0.63%

註：1. 缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 X 100%。  
2. 總缺勤日數：以 2023 年實際病假、公傷假合計為缺勤日數計算基礎。  
3. 應工作日數：2023 年實際上班天數。

### 近三年火災傷害統計

本公司為加強本廠人員對緊急狀況之應變能力、瞭解正確之處理程序、熟練安全防護器材之使用方法，以確保人員、環境安全及工廠運轉正常，將意外事故所可能引發之災害損失減少至最低程度，持續加強防火管理、落實消防演練、消防設備檢查及廠內易燃物物質管理，提升員工防火意識。並於2023年8月派員參加消防署訓練中心火災及化災搶救訓練班。

年度	火災件數	火災傷害人數	火災死亡人數	占比
2021	0	0	0	0%
2022	0	0	0	0%
2023	0	0	0	0%

註：範疇包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠，其覆蓋率達100%。

### 安全績效指標，統計資料如下：

安全績效指標	(百萬工時)		
	華夏 (頭份總廠)	台氣 (林園廠)	華聚 (林園廠)
失能傷害頻率 (FR、LTIFR)	3.88	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	97	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	0.61	0	0
職安罰單數	0	0	0
緊急應變演練 次數	31	13	5
教育訓練舉辦 次數	106	78	28
安全巡視次數	820	2,160	520
職安衛目標管理 方案完成率	100%	100%	100%
檢核缺失改善率	95%	100%	100%

註：1. 職安罰款詳見 3.4 法規遵循。

2. 檢核缺失改善率未完成為跨年關係，所有缺失件數會追蹤，直到改善率100%。

### 近三年安全衛生教育訓練與宣導

年度	華夏 (頭份總廠)		台氣 (林園廠)		華聚 (林園廠)	
	總人次	訓練時數	總人次	訓練時數	總人次	訓練時數
2021	2,289	8,053.0	1,016	3,865.5	173	865.0
2022	2,644	9,062.5	996	4,900.0	184	996.0
2023	2,089	7,520.5	1,099	4,404.5	211	1,264.5

註：範疇包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠，其覆蓋率達100%。

### 2023 年安全衛生教育訓練與宣導統計表

課程名稱	華夏 (頭份總廠)		台氣 (林園廠)		華聚 (林園廠)	
	總人次	訓練總時數	總人次	訓練總時數	總人次	訓練總時數
製程安全訓練	291	891.0	106	504.0	36	219.0
工安訓練 / 宣導	280	2,575.5	31	236.0	37	264.0
環保訓練	263	1,052.0	161	681.0	19	222.5
安全衛生在職教育訓練 (含作業主管在職、回訓等訓練)	3	12.0	120	796.0	49	293.0
緊急應變演練	693	1,207.0	442	1,690.0	25	100.0
消防訓練 / 宣導	258	1,032.0	52	265.0	24	139.0
職場健康促進講座	290	583.0	182	189.5	18	18.0
急救人員與職護相關教育訓練	11	168.0	5	43.0	3	9.0
合計	2,089	7,520.5	1,099	4,404.5	211	1,264.5

註：1. 急救與職護人員，三年需上3小時訓練課程。

2. 資料來源：年度訓練計劃表。

## 6.4.2 職業健康管理 ▶ (GRI403-3、403-4、403-6、403-8、403-10)

華夏公司每年針對**有害化學物質**(詳5.1.1**有害物質及廢棄物管理**)實施作業環境監測、化學品分級管理並委託大型醫院辦理健康檢查，以保障員工身體健康，並呈報主管機關備查，2023年本公司健康檢查受檢率達100%，(涵蓋：台北總公司、華夏頭份總廠、台氣林園廠及華聚林園廠之工作同仁)，其中須進行特殊健康檢查作業種類包含噪音作業、鉛作業、粉塵作業、氯乙烯作業、二甲基甲醯胺作業、鉻酸及其鹽類作業、鎘及其化合物作業、正己烷作業、游離輻射作業。

### 職業健康安全之運作情形

- (1) 本公司健康管理採分層管理，經醫師檢查後，全數皆為一或二級管理。一級管理係指特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，經醫師綜合判定為無異常者，二級管理係指特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，經醫師綜合判定為異常，但與工作環境無相關，2023年無職業病個案發生。另針對特殊健康檢查如有與工作相關的異常者，將安排回診並請職業醫學專科醫師實施個人健康指導。
- (2) 2023年特殊健康檢查情形如表所示，到檢率達100%，無異常情形。
- (3) 為照顧員工健康，每年為全體員工增加癌症篩檢檢查：甲型胎兒球蛋白( $\alpha$ -AFP)、癌胚胎抗原(大腸癌)CEA、攝護腺癌(男)、卵巢癌(女)、胰臟癌等4項，檢查費用全由公司負擔，以優於法令精神，提供完善的健康關懷。
- (4) 2023年實施健康關懷員工共51名，委由職業醫學專科醫師每月至廠實施員工健康服務，以提升員工身心健康。
- (5) 2023年職場健康講座，舉辦包含十大癌症發生率、四癌篩檢、婦女癌症、常見婦女疾病等相關課程宣導或預防。
- (6) 華夏公司除了為員工投保勞工保險、全民健康保險外，更為每位員工投保團體意外險、團體壽險等(眷屬亦可加保)，讓員工/眷屬享有更完善之保障。(參閱 [CH 6.2.2 員工福利](#))
- (7) 為能有效守護員工之安全與健康，依工作型態、作業環境等重要指標，將工作者健檢資料系統化管理，掌握近三年趨勢，並進行分析，追蹤員工健康檢查異常者，實施健康關懷。
- (8) 公司為因應中高齡可能引發之危害，藉由危害辨識、風險評估及管控措施，定期針對中、高齡工作者進行相關個人疾病/工作場所健康風險評估，2023年實施中、高齡工作者能力評估共336名(男性:300名、女性36名)。除確保中高齡及高齡工作者安全及健康外，亦能改善作業環境降低高風險工作，促進中高齡者勞動參與再就業，提升中、高齡勞工生產力及工作適應性。
- (9) 營造友善職場環境華夏及台氣公司提供女性員工友善的工作環境與保障其工作權利，訂定「職場母性健康保護」與「提倡母乳哺(集)乳」，藉由哺乳室建置、女性員工職務風險分析與懷孕期間身心健康評估等，營造女性員工工作無負擔之就業環境，保護女性員工身心健康。另就性騷擾預防於2023年舉辦職場不法侵害的預防相關課程，共計有88名同仁參與。
- (10) 台氣公司推動勞工健康服務，進行健康風險評估與健康管理，採取健康促進相關措施，以及職場選工、配工及復工，增進員工身心健康，營造健康職場，每3個月安排職業專科醫師駐診服務諮詢各種健康相關資訊及關心員工健康情形，並依四大計畫執行。提供優於法規項目與頻率的年度健康檢查，使每位同仁每年皆能執行一次健康檢查，2023年度健檢台氣全廠人數共164人，全員參加，氯乙烯特殊作業健檢人數為51人並針對健檢結果施行健康管理措施，2023年度特殊作業二級管理人數12人，已全數安排健康訪談，完成率100%。
- (11) 台氣公司為強化健康職場，不定期舉行健康講座課程，2023年四場健康促進講座分別為：1. 營造健康生活 - 遠離慢性病、2. 足底健康課程、3. 廠內健檢分析，拒當肝苦人！肝炎防治一起來、4. CPR+AED(自動體外心臟電擊去顫器)訓練。
- (12) 華夏及台氣公司配合職安署執行呼吸防護計畫防毒口罩密合度測試，勞工於有害環境作業需使用呼吸防護具時，應依其作業環境空氣中有害物之特性，採取適當之呼吸防護措施，訂定呼吸防護計畫據以推動，現場作業人員均完成測試且合格，確保員工作業時呼吸防護安全的屏障。
- (13) 華夏公司2023年舉辦健康促進活動 - 減重活動，為期四個月，有效減重能改善其相關疾病，並提供減重獎金鼓勵同仁參與活動。華夏投入身心健康活動，2023年投入預算目標與實施執行達率100%，藉由舉辦健康活動力讓同仁參與改善健康提高生活品質。
- (14) 台氣公司為守護員工健康考量，2023年9月增設三座AED並鼓勵員工參與CPR操作訓練課程，總參加人數為82人。
- (15) 台氣公司參加衛生福利部國民健康署舉辦健康職場認證活動「健康啟動標章」審核通過，獲頒2023年度「[健康職場認證 - 健康啟動標章](#)」。

► 2023 年健康關懷執行情形

◆ 健康關懷作業流程：

前年度健檢報告→依總報告分析·依異常分類區分為 3 種等級→(1) 第 A~B 級：廠護關懷、(2) 第 C 級：安排廠醫關懷·廠護關懷時·發現同仁健康情形有更專業的診斷·轉廠醫關懷。

◆ 2023 年有 51 人列為關懷對象 (2022 年健檢受檢人數 837 人)·執行如下：

關懷人數	執行情形
51	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 由職護協同職業專科醫師共同評估·安排至會議室·由職醫以一對一方式實施健康關懷·依作業型態給予健康指導。</li> <li>◆ 同仁經健康關懷後皆能更了解自身身體狀況·盡量改善健康異常情形。</li> </ul>

2023 年特殊健康到檢率情形

(單位：人)

公司 作業	華夏 (頭份總廠)		台氣 (林園廠)		華聚 (林園廠)	
	應到	到檢率	應到	到檢率	應到	到檢率
噪音	201		--		--	
鉛	21		--		--	
粉塵	307		--		--	
氯乙烯	94		51		31	
二甲基甲醯胺	46	100%	--	100%	--	100%
鉻酸及其鹽類	12		--		--	
鎘及其化合物	10		--		--	
正己烷	1		--		--	
游離輻射	2		--		--	

資料來源：華夏公司 2023 年特殊健康檢查報告。  
註：特殊健檢無異常情形。

促進健康講座、守護員工的健康



常見傳染症與疫苗施打課程



職醫訪談



「與公部門攜手合作無償職場認證」活動



聰明吃享受人生課程



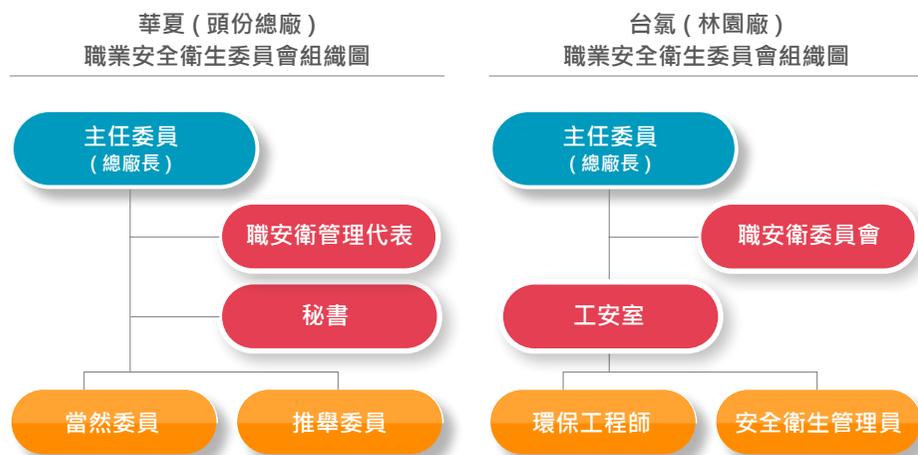
CPR+AED 急救訓練



健康講座-防癌講座

### 6.4.3 職業安全衛生組織 ▶ (GRI 403-1、403-4)

華夏公司依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」(華聚員工人數低於100人，無需設置)。勞工代表由工會推派，委員會人數比率皆高於法規三分之一以上的規範。委員會每季定期召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環保及安全衛生等相關議題。



#### 2023 年職業安全衛生委員會比率

公司別	委員類別	人數	比率
華夏 (頭份總廠)	推舉委員 (勞方代表)	9	39%
	當然委員 (資方代表)	14	61%
	合計	23	100%
台氣 (林園廠)	推舉委員 (勞方代表)	9	35%
	當然委員 (資方代表)	17	65%
	合計	26	100%

註：推舉委員屬勞方代表，為受公司組織管控且在組織管控之工作場所執行工作之工作者。

### 6.4.4 承攬商安全管理 ▶ (GRI 403-1、403-5、403-8)

華夏公司對於承攬商之安全管理，訂有「承攬商環安衛管理準則」，內容包含安排施工前的教育訓練、召開溝通協調會議及進行危害告知，工作前需通過安全檢核並簽核工作安全許可證才准予施工，並加強施工時的安全督導。另華夏公司配合職業安全衛生署實施的安衛家族活動，力邀承攬商加入家族成員，以提昇承攬商整體安衛自主管理水準。



#### ▶ 承攬商管理執行情形 (GRI 2-8)

##### 承攬商安全教育訓練

每年承攬商入廠作業前須危害告知教育訓練，歲休前舉行共同作業協議組織會議及承攬作業安全衛生宣導教育訓練，2023 年承攬商入廠安全教育訓練共計 4,343 人次。

#### 2023 年各廠「承攬作業安全衛生觀摩及宣導教育訓練」次數及人次

公司別	舉辦場次	參與人次
華夏 (頭份總廠)	361	1,655
台氣 (林園廠)	104	2,013
華聚 (林園廠)	195	675
合計	660	4,343

#### 承攬商近三年事故統計資料

項次 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
F.R.(LTIFR)	4.96	0.00	0.00
S.R.	1,488.00	0.00	0.00
F.S.I	2.71	0.00	0.00
LTIR	0.99	0.00	0.00
承攬商職災人數	1	0	0
承攬商總工作時數	201,584.0	372,246.0	842,264.0

註：  
 1. 失能傷害頻率 (FR、LTIFR) = 傷害次數 X 10<sup>6</sup> / 總工時。  
 2. 失能傷害嚴重率 (SR) = 傷害日數 X 10<sup>6</sup> / 總工時。  
 3. 綜合傷害指數 (FSI) = √ [(FR X SR) / 1000]。  
 4. LTIR：工傷引致損失工時比率 = 傷害次數 X 200,000 / 總工時。  
 5. 統計包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠承攬商。  
 6. 台氣、華聚自 2021~2023 年連續三年無承攬商事故。  
 7. 華夏自 2022~2023 年連續二年無承攬商事故。  
 8. 華夏 2023 年因有膠布廠拆除工程、新建設備 (新建天然氣鍋爐、鹽酸爐、VOC 防治設備.. 等)，故承攬商工時較前兩年增加。

2023年職業安全衛生委員會研討議題綱要

01. 工作安全許可改版
02. 安全帽推動規劃
03. 環安衛事件通報原則管理辦法
04. 作業環境監測評估檢討及規劃說明會議
05. 聽力保護及健康促進教育訓練
06. 2023 年健康促進 - 減重活動
07. 委託內政部消防署訓練中心辦理石化災搶救訓練班
08. 電動堆高機前行警示音提醒
09. 公司組織任務與職掌、人員異動 (含新聘) 時，各單位主管應鑑別單位 / 人員證照需求，並提出「安環證照登錄單」，依各單位提出之登錄單，設定於證照管理平台中
10. 承攬商所僱用員工應備有勞工保險資格討論
11. 消防法修法
12. 化學品系統介面操作及使用說明
13. 明揚國際科技屏東廠爆炸宣導
14. 太陽能發電設施相關應變
15. 職安署委請安全衛生技術中心及顧問臨場輔導
16. 台聚集團零容忍工安規定
17. 綠色工廠參訪
18. 2023 年無償場域簽約儀式
19. 消防法 19-1 條，發生火災、爆炸、公共危險物品或可燃性高壓氣體漏逸時，管理權人應立即依中央主管機關訂定並公告之對象、方式及內容完成通報

6.4.5 緊急應變 ▶ (GRI 403-7、403-5)

華夏公司訂有「緊急應變計劃準則」，並針對各製程危害特性，定期舉辦緊急應變演練(如2023各廠緊急演練次數及人次表)。主要目的在加強人員對緊急狀況之應變能力、釐定正確之處理程序、熟練安全防護器材之使用方法，並提供災變發生時適時的行動指南，以確保人員、環境安全及工廠運轉正常，將意外事故所可能引發之災害損失減少至最低程度。

2023 年各廠緊急演練統計

公司別	舉辦場次	參與人次
華夏 (頭份總廠)	31	530
台氣 (林園廠)	13	442
華聚 (林園廠)	5	42
合計	49	1,014



訓練課程名稱、人次、小時

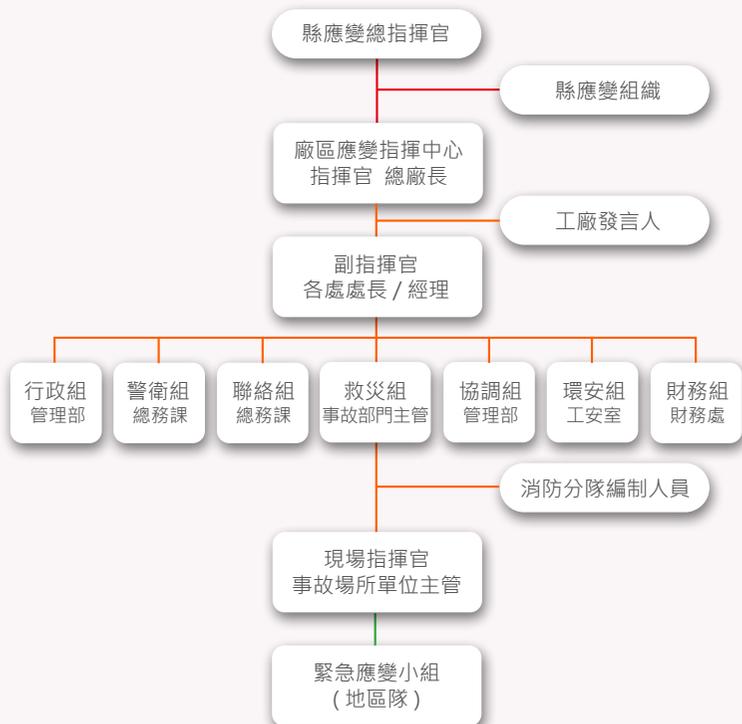
課程名稱	人次 / 時數	性別	主管	非主管	合計
自衛消防編組訓練、緊急應變演練、製程安全、安全衛生教育訓練、操作安全、消防宣導...等	人次	男	481	2,224	2,705
		女	13	117	130
	人次合計		494	2,341	2,835
	時數	男	2,017.0	8,893.5	10,910.5
		女	46.0	430.0	476.0
	時數合計		2,063.0	9,323.5	11,386.5



### 緊急應變處理流程及實施各階段緊急應變程序

#### 1. 緊急應變組織架構

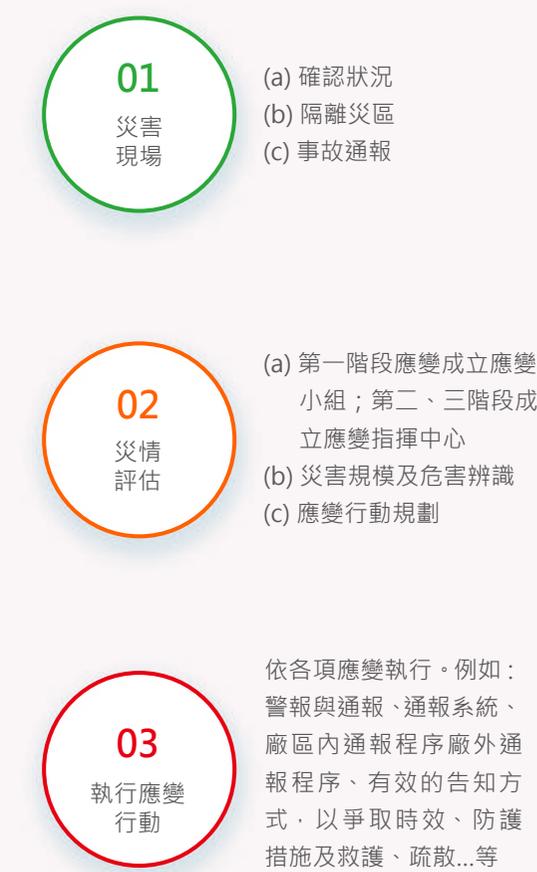
- 表示第一階段應變架構 (發生事故之單位即可有效處理者)
- 表示第二階段應變架構 (災害繼續擴大影響廠區致無法控制者)
- 表示第三階段應變架構 (災害擴大至廠區外足以影響附近之居民者)



#### 2. 緊急應變處理流程



#### 3. 實際執行緊急應變之程序



## 緊急應變訓練及演練各廠運作情形

**華夏：**為加強本廠人員對緊急狀況之應變能力、瞭解正確之處理程序、熟練安全防護器材之使用方法，以確保人員、環境安全及工廠運轉正常，將意外事故所可能引發之災害損失減少至最低程度，並於 8 月派員參加消防署訓練中心火災及化災搶救訓練班。



華夏緊急演練 (室內上課及排演)



華夏緊急演練 (著裝演練)



華夏緊急演練 (室外實驗演練)

**台氣：**針對各製程危害特性，定期每半年每班次舉辦及每年無預警抽測假日夜間緊急應變演練。主要目的在加強人員對緊急狀況之應變能力、釐定正確之處理程序、熟練安全防護器材之使用方法，並提供災變發生時適時的行動指南，以確保人員、環境安全及工廠運轉正常，將意外事故所可能引發之災害損失減少至最低程度。



台氣緊急演練

25/04/2023 13:49



**華聚：**華聚公司依據消防法施行細則規定辦理緊急應變演練一年二次及依據毒性化學物質危害預防及應變計畫作業辦法規定辦理緊急應變演練一年一次，二者合併舉行。



華聚緊急演練

獲獎與肯定

華夏公司榮獲勞動部職安署頒發：(1)「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比績優企業」、(2)「2023 年永續領航企業獎座」二個獎項，並受邀出席 2023 年 11 月 16 日「推動職場永續健康與安全成果發表會」頒獎典禮和發表「最佳案例分享」。

2023 年職安署主動評比 633 份企業永續報告書，遴選出 10% 表現優異之績優企業，評選的產業包含電子、金融、建材營造、化學工業（廣泛納入塑膠、紡織、橡膠業）、食品工業及其他業別共 62 家，華夏公司榮獲「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比績優企業」和首次參加勞動部職安署舉辦「健康勞動力永續領航企業」選拔活動，並以（化學工業）榜首先選「2023 年永續領航企業」和發表「最佳案例分享」出席活動。

華夏公司成立於 1964 年，即將邁向一甲子的歲月，老工廠留下歲月的痕跡，仍保持著敦厚樸實的特色，為使這股敦厚氣息持續傳承和響應政府推動 OHS，華夏公司遵守 GRI 403、SASB、SDGs 等準則規範，將 ESG 思維深化於各項永續發展策略，以推動「友善環境，綠色經濟；循環創新，智能生產；共融職場，永續傳承」作為永續發展目標，並持續落實員工關懷、逐步改善工作環境，以及擴大社會正向影響力，建構永續領航企業。



### 6.4.6 製程安全管理 ▶ (GRI 2-8、403-4、403-5、403-7)

華夏公司危險性工作場所：華夏頭份總廠及華聚林園廠PVC粉製程區屬「丙類危險性工作場所」及台氣林園廠有「甲類、丙類危險性工作場所」分佈在製程區、灌裝區、儲槽區...等位置，本公司廠區依據危險性工作場所審查及檢查辦法之規定提出申請，並經主管機關審查取得核備文件。廠區因地理位置關係鄰近市區，為確保居民安全，本公司導入 PSM 製程安全管理，致力於各項防護設施失效風險降低，避免災害發生，影響廠內員工甚至廠外民眾。

實施製程安全資訊、製程安全評估、勞工參與、動火許可、變更管理、事故調查、符合性稽核等各大項，以掌握廠內各設備及人員於製程操作之最佳狀態，降低各項風險發生機率，甚至避免虛驚事件演變成災害。

#### ▶ 推動 PSM 製程安全管理

Vinyl Chain 三廠導入 PSM，由台氣林漢福董事長領導並率領全體同仁參與和執行。聘請外部顧問及其團隊以產學合作方式，協助輔導 PSM 從建立制度、技術方法...等內容，以專案管理的方式進行，分四階段導入。



### 管理目標

推動製程安全管理 14 大項含員工參與、製程安全資訊、製程危害分析、操作程序、教育訓練、承攬管理、啟動前安全檢查、機械完整性、動火許可、變更管理、事故調查、緊急計畫與應變、符合性稽核、商業機密等，以維持設備完整及人員對設備（含防護設備）熟悉。

### 2023年完成CMMS建置

2023 年已完成 CMMS 之建置，共計 12 個模組，包括 1. 設備管理模組、2. 維修工單模組、3. 人員管理模組、4. 編碼維護模組、5. 保養排程模組、6. 檢查管理模組、7. 停爐管理模組、8. 備品管理模組、9. 採購管理模組、10. 報表模組、11.FMECA 模組、12.KPI 模組；其透過技術導入，優化設備的管理及維護，以降低因設備異常造成之損失及災害發生。

### 精進計劃項目

其內容包含，事故調查、動火許可、承攬商管理、商業機密及緊急應變等程序文件之優化；建置員工個人之訓練計畫；落實啟動前安全檢查；確實執行廠內變更管理作業；執行 LOPA 之分析；設備分級 (SCE)、設備 PM/PDM 計畫持續改善檢討、RBI 分析 / 腐蝕環路之建置，老化設備之追蹤管理等，上述資料彙總如計劃工作表說明。

### 2023 年製程安全績效指標如下表：

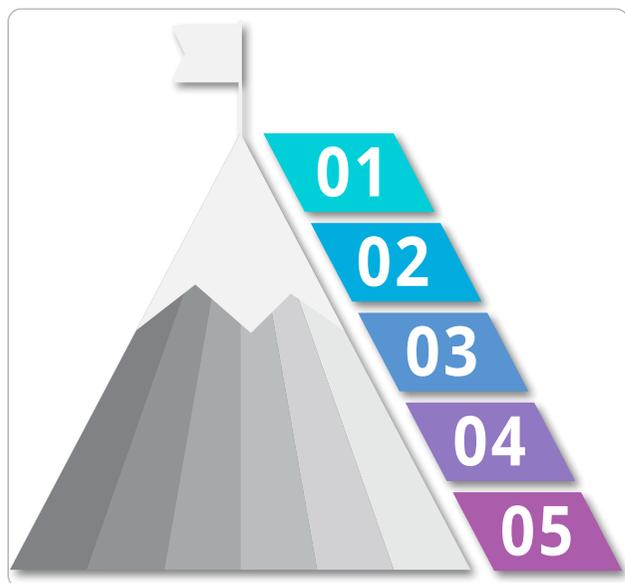
項目	Code	指標內容	2021 年	2022 年	2023 年
製程安全與緊急應變		製程安全事故次數 (PSIC)	1	0	1
	RT-CH-540a.1	製程安全事故率 (PSTIR)	10%	0	8%
		製程安全故嚴重率 (PSISR)	29%	0	0
	RT-CH-540a.2	運輸事故件數	0	0	0

- 註：
- 製程安全事故統計 (PSIC) 之定義為符合以下 4 個條件者：
    - 與製程相關；
    - 化學品洩漏量超過需提出報告的最低要求，洩漏造成員工或承攬商發生死傷或第三人（非員工或承攬商）發生住院治療事件；正式宣布社區撤離或就地避難；火災或爆炸造成公司直接損失達美金 25,000 元，之任一情形即需提報；
    - 事故地點發生於生產、分配、儲存、公用或試驗工廠等；
    - 任 1 小時內洩漏量超過限額之嚴重的洩漏。
  - 製程安全事故率 (PSTIR) (= 製程安全事故統計 x [200,000] / 工作者 (員工、承攬商) 總工作時數)。
  - 製程安全事故嚴重率 (PSISR) (= 製程安全事故嚴重總分數 x [200,000] / 工作者 (員工、承攬商) 總工作時數)。
  - 事故原因：電解槽起火損傷，沒有人員受傷；改善措施：
    - 更換現有卡片背板，避免背板接觸不良。
    - 緊急按鈕增設硬線迴路連接製程跳車點。
    - 增設矽整流器單接點斷電獨立系統，避免因卡片失效，無法進行切電控制。

### 計劃工作：

計畫工作	說明
程序文件	事故調查、動火許可、承攬商管理、商業機密及緊急應變等程序文件之優化。
教育訓練	依據工作執掌，建置員工個人之訓練計畫。
啟動前安全檢查	廠內新設備或製程單元重大修改設備試車或開車前落實啟動前安全檢查。
製程變更管理	依據廠內製程技術、操作程序、製程設備、防爆區、影響製程的設施、使用之法定危險性機械或設備之變更或修改時，確實執行變更管理之作業。
製程安全評估	2023 人員、環境 A 進行 LOPA 分析、2024 人員、環境 B 進行 LOPA 分析。 ◆ 人員、環境 A、B 皆要進行 LOPA 分析。
追蹤稽查	依據年度稽核計畫，執行廠內內部稽核並追蹤檢討缺失項目。
設備管理	(1) 設備清查進行分級，確定廠內 SCE 設備。 ◆ SCE 安全關鍵設備 (Safety Critical Elements)。
	(2) 建立腐蝕手冊，篩選出其中關鍵性設備 / 管線，建立對應之檢測計畫。
	(3) 依據廠內維修管理系統、維修履歷記錄情形提出系統改善建議。
	(4) 老化設備項目之查核與追蹤管理。
防爆電氣管理	依據我國防爆電氣規範，建立及重新檢討現行之防爆電氣設備。
績效指標程序建立	依據製程安全管理項目，建立各績效指標執行之程序規範。

## ► 好的依據才會有好的系統



1. ISO 55000~55002 Asset Management  
資產管理實務與導入
2. EN 13306 Maintenance terminology  
修護名詞定義
3. ISO 14224 Petroleum, petrochemical and natural gas industries -- Collection and exchange of reliability and maintenance data for equipment  
專為石油、化工、和天然氣產業制訂，作為產業間維修資料與可靠度資料蒐集或交換的基準
4. EN 15341 Maintenance Key Performance Indicators  
維修與可靠度指標
5. EN 16646 Maintenance within Asset Management  
維護實物資產管理

## ► 推動目標與達成實績

建立符合 PSM 製程安全管理及法規規定的管理制度，降低設備發生異常機率及人員應變處理培訓，防止災害發生或在前期能即時獲得控制，避免事故擴大，以確保廠內及廠外人員的安全與健康，達成企業永續經營。

2023 年目標	執行 PSM 14 項稽核，清楚知道目前 PSM 導入過程中，需要加強優化之處。 導入 CMMS 系統，以電子化方式管理、分析設備資訊執行維修管理，並且藉由系統化執行設備失效分析，預估設備剩餘壽命。
2023 年實績	第三階段 (24 個月，完工時間：2023/12/31)：重點推行項目：製程危害分析、老化設備管理、防爆危險區域劃分檢討、程序書持續優化；辦理內部稽核及跨廠稽核、PSM 資料持續整理、蒐集，PSM 績效指標建置。CMMS 系統建置完成，以電子化方式分析管理設備資訊。
2024 年目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ PSM 稽核表優化 以製程安全評估定期實施辦法、OSHA 1910.119、CCPS 基於風險考量的製程安全管理 (Risk Based Process Safety Management, RBPS)、API 581、圓管局委員建議等內容為基礎，優化集團 PSM 稽核表。</li> <li>◆ PSM 集團跨廠稽核 2022 年開始台聚集團與 BSI 驗證機構、PSM 學界專家，共同辦理 PSM 稽核員訓練，每年定期舉辦 PSM 稽核人員培訓。</li> <li>◆ PSM 資訊平台開發 將 PSM 14 項作業流程 e 化，串聯各項目間之關聯性，進而量化 PSM 相關 KPI，有效掌握廠區 PSM 各項目執行狀況。主要功能： (1) PSM 14 項資訊化管理彙整 / 檢討 / 更新，以掌握現況。 (2) 紀錄 PSM 之執行過程。 (3) 符合性稽核、承攬商管理優化、事故調查、變更管理、老化設備管理追蹤等項目採用電子表單簽核流程，提升效率。</li> </ul>
2025 年目標 (中期)	PSM 相關技術方法導入、優化 CMMS 系統化管理、PSM 平台教育訓練。
2030 年目標 (長期)	每一 PSM 工作項目依據國際標準好的做法 Recognized And Generally Accepted Good Engineering Practices (RAGAGEP)，與國際接軌擁有共通語言。達成如下事項： (1) 落實 PSM 工作，成為公司工作文化與語言，達成可行性。 (2) 依據 PSM KPI 量化結果，執行重點加強，找出工廠本身的最佳管理實務 Best practice。 (3) 精進 PSM 技術與國際接軌擁有共通語言。 (4) CMMS 系統化管理設備，建立集團可靠度資料，隨時掌握設備狀況。 (5) PSM 稽核作業，定期排定稽核，檢視廠內需要優化改善之處，以達到 PDCA 的循環原則。

## 重點推動項目

## 1 高階主管的承諾與支持



導入 PSM 工作，由台氣林漢福董事長主持會議定期檢視 PSM 執行進度狀況。

## 2 每年定期舉辦教育訓練



使同仁能了解 PSM 的重要性並以 PSM 14 項中勞工參與之精神，檢視、建立勞工參與計畫及要求履行各自的責任，使僱主與勞工一同參與企業內安全項目之規劃、發展、執行及改善，以落實製程安全管理。2023 年台聚集團舉辦 [PSM 稽核員訓練](#)，領先業界。

## 3 定期檢視 / 修訂製程相關操作程序

製程安全事件皆具有高危害的特性，因此除正常操作以外的操作階段，如緊急操作亦應納入考量，且所有偏離的狀況都要預先辨識出矯正措施，撰寫書面操作程序可進一步了解製程，並提升製程安全以達更有效的操作，進而減少停機時間並提高品質。

## 4 承攬商管理

為避免承攬商於承攬期間，發生災難性洩漏導致災難性事故，從一開始承攬商評鑑、承攬商協議組織會議、入廠管理、工具箱會議、製程概述危害告知等進行一連串的管理跟進。

## 5 參與外部活動

定期參與政府機構 / 學界 / 第三方機構舉辦之 PSM 相關研討會、發表會等，以接受國際、友廠間之 PSM 最佳實務，優化廠內製程安全管理作為。

## 6.5 運輸安全管理 ▶ (GRI 3-3)

### 重大議題：運輸安全管理

 <b>對華夏的意義及衝擊</b>	運輸安全管理符合國內法令規定，並避免運輸過程因人為或設備問題，造成意外事故發生且避免環境污染危害民眾健康或生命財產損失。 影響對象：員工、社區居民、政府機關、客戶、投資人。
 <b>發展策略</b>	1. 訂定車輛運輸、裝卸管理、應變器材與偵測系統管理規範。 2. 每年運輸承攬商、駕駛員資格審查。 3. 定期宣導、演練、抽查稽核。 4. 確保管線安全管理系統(PSMS)的運作，建立管線完整性管理計畫，落實管線風險管理。
 <b>政策承諾</b>	確保所有運輸符合法規，提升人員的訓練及安全檢測，達成零災害及零事故目標。
 <b>申訴單位</b>	儲運課
 <b>SASB指標</b>	--

推動方案	單位	2023年目標	2023年實績	2024年目標	2025年目標	2030年目標
運輸承攬商及槽車年度審查率	%	100%	100% 	100%	100%	100%
運輸安全巡檢稽核缺失改善率	%	100%	100% 	100%	100%	100%
管線實施陰極防蝕檢測率	%	100%	100% 	100%	100%	100%
零運輸災害及事故	次/年	0	0 	0	0	0

 超過目標  達成  部份達成  未達成

華夏公司秉持『迅速、安全、負責』的態度之外，運輸安全、環保管理符合國內法令規定，為確保運輸安全無虞，減少道路運輸的意外事故，本公司訂定商品運輸、公路槽車及卸料操作等作業標準，針對運輸安全管理之風險管控防護演練及緊急應變計劃，建立良性循環機制，為運輸安全貢獻心力，避免運輸過程因人為或設備問題，造成意外事故發生且避免環境污染危害民眾健康或生命財產損失。



提升運輸系統的安全，需審慎聘用優良駕駛員及有效運用各種管理機制，增進交通安全，減少事故的發生，創造一個安全的交通環境，達成『安全第一、客戶至上、員工及運輸承攬商為重並以零災害』的目標，而中長期則是協助運輸承攬商有健全管理制度並以零事故為目標。

### 運輸說明

#### 1. 華夏頭份總廠 / 華聚林園廠：

華夏主原料全數由供應商負責運輸到廠，所生產之產品及少部份由國外進口之原料，則委託合格承攬商負責運輸到廠。華聚原料氯乙烯全數由台氯公司球槽直接以管線輸送運輸到廠，且由台氯負責管線操作及管理維護工作。

#### 2. 台氯林園廠：

原料除乙烯 (22%) 由管線輸送，其餘二氯乙烷 (EDC)、氯氣由槽車進行運送 (78%)，氯氣槽車運輸管理由賣方負責；產品有部分氯乙烯及工業鹽酸由槽車進行運送 (55%)，鹽酸槽車運輸管理由買方負責，其餘氯乙烯 (VCM) 由管線輸送 (45%) 從台氯球槽經地上管線直接供料給華聚公司。

### 申訴機制

#### 1、內部申訴：

向「職業安全衛生委員會議」、「工安 (安環) 及儲運單位提出環安衛相關申訴事項。

#### 2、外部申訴：

透過網頁、電話、訪問、書面及職業安全衛生委員會議運輸安全會議，經由受訪單位轉工安 (安環) 及儲運單位查證其申訴內容並登錄於資訊接收 / 溝通處理記錄表或運輸安全會議提出，若確認成案則予適當回覆處理或記載於會議紀錄內執行。

### ▶ 運輸安全風險管控流程

1

訂定運輸安全標準、備有合格檢驗文件並依循相關管制法規和措施。

2

設定運輸安全目標與行動方案 (詳重大議題說明)。

3

加入聯防組織並榮任「安衛家族成立大會」之核心企業，協助中小企業改善職場工作環境。

4

定期評鑑承攬商車輛是否依規定檢查並召開安全會議。

5

制定相應的風險控制對策 (緊急應變計劃) 及宣導。

## 運輸安全管理及評鑑

## 1. 車輛與設備方面：

- 1-1 制訂氯乙烯公路槽車運輸事故處理細則、車頭、槽桶使用規範、槽車裝卸口洩漏管控規範。
- 1-2 氯乙烯應變器材與偵測系統管理細則。
- 1-3 定期查檢運輸承攬商出車維修保養記錄。

## 2. 駕駛員方面：

- 2-1 要求新舊駕駛員除基本必備證照外，道路駕駛見習或訓練 4 小時以上，另需有運送高壓槽車經驗及 15 次現場作業考核合格和考績最少須甲等才准予進廠作業。
- 2-2 定期向駕駛員宣導案例、不定時槽車及駕駛員日常抽查稽核。

## 3. 貨品作業方面：

- 3-1 委託合格承攬商負責運輸到廠。
- 3-2 原料及產品有管線輸送、槽車運送，相關作業皆按作業規範執行。

## 4. 道路運送方面：

- 4-1 依法申請危險品道路運送(氯乙烯公路運)。
- 4-2 廠外 GPS、DVR 監控並做成紀錄每月呈報並追蹤改善進度。

## 5. 安全稽核方面：

- 5-1 每年審查運輸承攬商資格、建立運輸商溝通管道、提高新進駕駛員運載 VCM 之資格或定期槽車裝卸口罐裝前後抽檢，提升裝卸口可靠度。2023 年運輸承攬商及槽車資格審查，已於實施審查率 100%。運輸安全巡檢稽核缺失 64 件，年底共完成 64 件，改善率 100%。
- 5-2 定期宣導、演練、更新緊急應變計劃。(當事故發生時，將傷害降至最低)，2023 年實績為 0 運輸災害及事故。

## 運輸承攬商每年審查 1 次。

## 運輸承攬商審查資格：

- ◆ 為政府立案之運輸公司
- ◆ 設有受訓合格安全衛生管理專員
- ◆ 依其承攬能力、效率及配合度、作業品質等，每半年進行評估，並透過運輸會議依據客戶反應的運輸問題提出改善方案
- ◆ 運輸承攬商運輸車輛依規定定期檢查
- ◆ 運輸承攬商每季需召開安全會議，以確保所委託之運輸公司可安全地將產品運至目的地，將運輸所產生之環境衝擊降至最低

## 運輸承攬商年度審查項目：

- ◆ 為政府立案之運輸公司
- ◆ 進出廠區工作人員名冊
- ◆ 承攬商工程安全衛生承諾書
- ◆ 指定之勞工安全衛生人員證照
- ◆ 每位入廠人員之勞保卡或職災保險卡
- ◆ 每位入廠人員 400 萬以上之雇主意外責任險
- ◆ 承攬作業個人資料告知事項
- ◆ 環安衛協調會議記錄
- ◆ 危害告知記錄
- ◆ 入廠危害告知考試卷
- ◆ 再承攬切結書
- ◆ 駕駛執照等
- ◆ 工作安全分析
- ◆ 刑事紀錄證明(酒駕不得超過三次)

## 近三年華夏公司之原料、成品運輸承攬商審查次數：

公司別	說明	項目	2021	2022	2023
華夏	產品運輸	審查次數	3	3	3
		合格率	100%	100%	100%
台氣	原料運輸	審查次數	7	7	7
		合格率	100%	100%	100%
華聚	產品運輸	審查次數	1	1	1
		合格率	100%	100%	100%
合計		審查次數	11	11	11
		合格率	100%	100%	100%

### 6.5.1 原料、成品運輸安全管理



#### 2023 年運輸安全巡檢稽核缺失改善率

公司別	缺失總件數	改善件數	改善率
華夏 (頭份總廠)	20	20	100%
台氯 (林園廠)	38	38	100%
華聚 (林園廠)	6	6	100%
合計	64	64	100%

運輸安全巡檢稽核缺失 64 件，年底共完成 64 件，改善率 100%。

### 6.5.2 緊急應變計劃及訓練



▶ 緊急演練及宣導



宣導說明



操作消防設施



演練防護衣



承攬商訓練



堆高機安全演練



關閉原料閘閥

▶ 儲運單位與運輸承攬商 - 環安衛協議組織會議

華夏公司為了降低與運輸承攬商間的儲運作業衝突，成立協議組織，定期安排會議與承攬商開 [ 環安衛協議組織會議 ]。

要求承攬商執行作業時須符合環安衛法規、討論承攬商回饋給廠內的意見，持續要求溝通與討論，以達安全運輸目標。



2022年5月12日 10:44:2



2023年10月26日 09:52:49

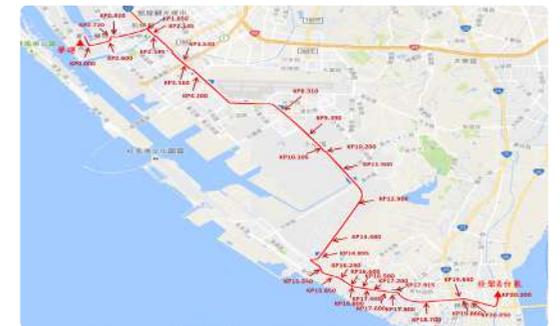
6.5.3 管線維運計劃

為加強地下管線的運輸安全，更有效管理本公司廠外之地下管線設施，並建立妥善的管理程序，以防止廠區或廠外地下管線因腐蝕或外部單位不當開挖導致破損之潛在災害，並使廠內人員能有相關遵循依據，得採取適當措施降低環境污染及人民生命財產損失，本公司擬定了「既有工業管線維運計畫」，維運計畫內容包括管線安全管理系統、管線資訊管理系統、管線完整性管理計畫、巡管作業、維修保養及檢查、管線操作及控制室管理等。

為了辨識及評估廠外地下管線之危害性與潛在風險，並據以實施必要之控制方法，本公司參考國際規範進行「管線完整性管理 (Pipeline Integrity Managing 簡稱 PIM)」，制定相應的風險控制對策以消除或降低不可接受之危害風險，確保地下管線之使用安全。我們已針對所屬之地下管線進行安全性之通盤檢視與風險分析，並針對風險較高的部分擬訂相關減緩之對策。

台氣公司林園廠的長途聯外地下管線：  
華運倉儲公司→台氣公司林園廠輸送乙烯原料。

管線風險量化等級 / 人口密度圖



► 台氣管線識別步驟



◆ 依照 7 個步驟，分成 15 段進行評估管線沿途高後果區 (HCA)，別中路線全段約有 19.94 公里屬高後果區域，僅有 0.36 公里不屬高後果區域。

► 管線維運管理流程圖



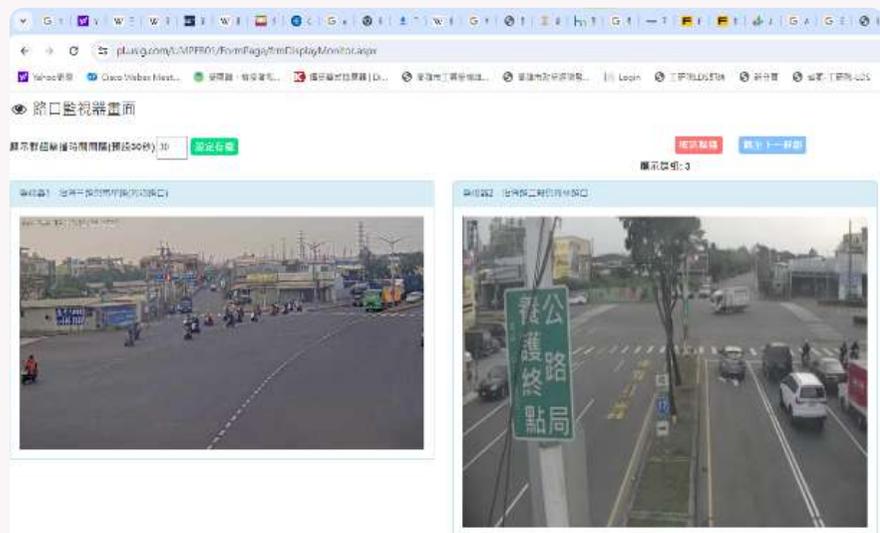
### 風險評估及因應措施

由風險評估結果顯示，目前本廠使用中的兩條管線皆因行經人口密度較高的區域，管線洩漏對環境、人口之潛在衝擊較大，具高度風險。

因此針對地下管線進行高後果地區識別，再進行危害辨識，最終完成地下管線的風險評估，並於 2017 年提交第三方單位進行風險評估報告審查與驗證工作。

同年政府亦推動新建高雄港洲際貨櫃中心，台聚集團已規劃並進行興建儲槽，以安全為主要考量，引進相關智能設備，奠定未來營運發展之根基。

### 管線路徑道路即時影像的呈現



台氣公司林園廠利用開放的公共道路交通影像資源，將地下管線路徑上的道路 CCTV 影像 link 台聚集團管線流量監控系統，以掌握管線路徑上的環境變化與道路狀況。

### 台氣管線風險評估架構



### 既有即時監控系統進行洩漏排放模擬測試



### 管線風險評估執行成效

依據管線設計、腐蝕、不當操作及第三方破壞等四大類風險指標，搭配洩漏衝擊因子，進行整體之風險評估及等級判定。

#### 管線風險評估執行成效：

委託 DNV 針對既有風險評估方法與結果進行審閱，並針對 ILI 執行結果，發展風險評估新版模式。

2020 年 12 月 3 日高雄市經發局，依「高雄市既有工業管線管理維護辦法」第十條規定，召開維運計畫審查說明會中，有關洩漏偵測系統（以下簡稱 LDS）強化精進作為，要點執行既有即時監控系統，須每年進行洩漏排放模擬測試。（2023 年度排放模擬測試已於 10 月 17 日完成）

#### 地下管線檢測目標達成率

檢測目標	實績	達成率
陰極防蝕檢測	每年 4 次	100%
目視巡檢	每日 1 次	100%
工程師查核巡檢	每年 6 次	100%

## 6.6 社會參與

華夏公司依循台聚集團永續願景目標，社會公益由人性關懷為出發點，在人、環境與社會關係中建構包容、尊重與和諧關係。

華夏公司以塑膠製造的核心能力，進行社會公益投入，發揮影響力，「生態保護」、「社區營造及關懷」、「教育和活動」為社會公益投入的三大主軸重點。

持續整合內部與外部資源，推動在地生態、環境保護活動來降低海洋塑膠廢棄物的生態破壞，及社區營造在當地廠區鄰里的環境整潔、路燈設備養護等，並積極在教育公益耕耘支持教育平台及鄰近學校數位教育資源，以達到「創聚永續價值、共聚永續社會」之集團永續願景目標前進。



## ► 2023 年社會公益重點說明



## 生態保護

## 淨灘、濕地認養

- ◆ 2023 年 9 月 16 日辦理龍鳳漁港淨灘活動，共動員 204 人，清除廢棄物共計 310.5 公斤；自 2017 年起，累計參與 1,018 人次，廢棄物累計清除 3,213.4 公斤。
- ◆ 東興橋濕地認養獲苗栗縣政府頒感謝狀，2023 年贊助 10 萬元，自 2014~2023 年，已經連續認養 10 年，累計金額 100 萬元。



## 教育和活動

## 活動說明

- ◆ 2023 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,041 萬元，包含頒發獎助學金、贊助大專院校服務性社團活動、公益平台文化基金會、臺東均一國際實驗高中及其他教育公益活動。
- ◆ 於 2017 年開始贊助苗栗縣頭份國中導入均一教育平台，並於 2021 年捐贈 30 台 iPad，做為教學資源。

註：

台聚教育基金會以從事公益性教育事業為宗旨，依有關法令辦理下列業務：

1. 贊助偏遠地區教育。
2. 設置獎助學金。
3. 舉辦演講、專題研討或其他社會教育公益活動。
4. 贊助各級學校或教育團體從事文學、體育、音樂、舞蹈、美術、劇藝等活動。
5. 產學合作。
6. 其他符合本會設立宗旨之相關公益性教育事務。



## 社區營造及關懷

## 志工隊掃街

- ◆ 自 2010~2023 年累計約 820 人次。

## 路燈與公園認養

- ◆ 連續 14 年累計認養金額 140 萬元、認養路燈 2,800 盞、公園認養維護累計達到 796 人次。

## 愛心社及社區關懷活動

- ◆ 2023 年訪問 7 次，13 年累計探訪 109 次。

## 台聚盃網球錦標賽、慢速壘球聯誼賽

- ◆ 網球錦標賽每年舉辦 1 次，2023 年舉辦第 21 屆，累計約 4,400 人次。
- ◆ 2020 年起每年舉辦台聚集團慢速壘球聯誼賽，培養團隊合作，提升員工向心力為目的。

## 住警器捐贈

- ◆ 捐贈 100 顆住宅用火災警報器予高雄市政府消防局。

## 「內科千人捐血」活動

- ◆ 2023 年 2 月及 8 月舉辦第八、九屆「內科千人捐血」活動 (台聚集團為協辦單位)，統計實際捐血人數：90 人，實際捐血量：127 袋 (250CC/ 袋)。

## 「熱血傳愛」捐血活動

- ◆ 2023 年 11 月林園產業園區首次舉辦「熱血傳愛」捐血活動，本公司鼓勵員工參加，統計實際捐血人數：22 人，實際捐血量：58 袋 (23,500cc)

### 6.6.1 生態保護

#### 海岸淨灘

華夏公司透過淨灘活動，提高員工環保意識及關注海洋垃圾造成生態危機的議題，並反思生活各層面減少海洋垃圾之可能，為環境盡一份心力。今年亦響應世界清潔日的號召，華夏公司結合台達化頭份廠共同於 2023 年 9 月 16 日進行「今日地球我來罩，從淨灘啟動淨零」之環境保護活動，維護海域環境清潔。今年是華夏舉辦的第六次淨灘活動，本次也由華夏公司林漢福副董事長暨總經理親自主持，響應愛海行動，本次有 204 人同仁踴躍參加，清除廢棄物共計 310.5 公斤。



2023 年淨灘統計如下：

類別	 寶特瓶	 玻璃瓶	 鐵鋁罐	 竹木	 漁網 漁具	 其他 垃圾	 保麗龍	合計
重量 (公斤)	26.5	17.5	24.0	55.0	31.5	139.5	16.5	310.5

### 中港溪東興橋溼地

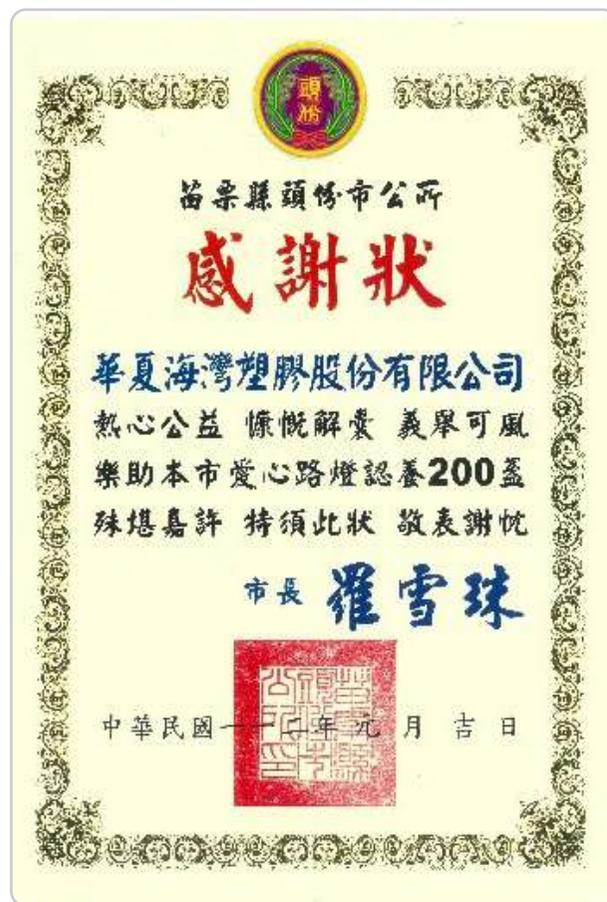
中港溪東興橋溼地公園：自 2014 年起，每年捐助新台幣 10 萬元認養維護。溼地公園位於東興橋下游約 1.5 公里處，希望藉由濕地系統有效淨化中港溪水質，另一方面提供生物棲息繁衍、鳥類駐足的生態環境，同時也提供地方居民休憩場所，以達到水質淨化、生態調和、遊憩、教育、美化景觀等功能。



### 6.6.2 社區營造及關懷

#### 頭份市路燈

華夏公司為守護頭份居民安全，自 2010~2023 年已經連續 14 年認養民族路及自強路路燈，每年捐助頭份市公所新台幣 10 萬元，共 200 盞路燈。累計金額 140 萬元及 2,800 盞路燈。



頭份市永貞宮公園



頭份工業區公園綠地

位於頭份工業區服務中心周邊設有小型公園，提供區內員工休憩場所。公園認養，自 2010~2023 年長達 14 年，每月打掃四次，累計約 796 人次。

企業的经营必須照顧員工及兼顧地方環境，促進與社區之發展，為能提供更美好的社區環境，華夏長期以經費捐助或定期維護之方式，認養頭份市永貞宮公園、頭份工業區公園綠地及頭份市路燈、志工隊的服務、落實關懷員工健康、安衛家族成立、防疫管理、贊助新興國小躲避球隊、捐血活動、改善工作環境...等項目。



志工服務隊

為提升社區環保意識與維護社區環境，華夏於 2010 年成立志工團隊，鼓勵同仁利用工作之餘的時間，參與社區維護與清掃服務，志工隊成員約 60 人，定期舉辦活動，每次參與人數約 10-15 人，自 2010~2023 年累計動員約 820 人次，多年來辦理過社區環境整理、公園養護、街道清掃...等活動。



## 推廣運動風氣，落實員工健康

2023 年第 21 屆 台聚盃 網球錦標賽



2023 年台聚集團 (南區五廠) 慢速壘球聯誼賽



企業的根本是「員工」，為了同仁的健康與發展，以「一起運動」為號召，提倡運動為社會所帶來的美好改變，鼓勵年輕一代學習永不放棄，釋放工作壓力，帶動公司運動風氣。目前同仁自己組成的運動團體有羽球、桌球、瑜伽、有氧舞蹈、台北集團也提供運動器材給台北同仁，上班前或下班後就近運動。

台氣連同集團內的台聚、亞聚及台達四家公司林園廠，多年來委由林園網球協會每年舉辦「台聚盃網球錦標賽」，至 2023 年已達第二十一屆，參與人數約 200 人，開辦至今累計參加人數超過約 4,400 人次。

此外，2020 年起每年由台氣、華聚、台達、台聚及亞聚聯合舉辦「台聚集團慢速壘球聯誼賽」，今年各廠員工參加人數合計約 70 人，開辦至今累計參加人數超過約 370 人次。台氣及華聚組成聯隊，與其他友廠展開友誼賽，比賽過程各隊均全力以赴，加油聲及歡笑聲不斷，賽後各隊彼此鼓勵，展現集團團結一心的氣勢。為使本活動更具意義，此次活動特訂購財團法人喜憨兒社會福利基金會點心贈予參與的員工。

以上活動均提倡運動健身，希望將運動融合企業文化，同時促進員工健康、塑造優良職場環境並增加員工向心力，因為運動而讓身體更健康、頭腦更清晰，也間接提高工作效率。



## 社區關懷

華夏公司(含子公司台氯及華聚公司,不含海外轉投資公司)秉持企業回饋鄉里精神,關懷社區發展及參與地方活動,除贊助廠區附近各鄰里、社區發展協會、文化協進會、學校機關(畢業典禮、校慶活動...)、地方民俗節慶(重陽節、中秋節、中元節...)、客家文化活動與清寒獎助學金等活動,給予設備或活動經費之補助。

贊助大同高中桌球隊



贊助客家戲曲活動



贊助田寮里中秋晚會活動



協辦東庄社區照顧關懷活動



## 住警器捐贈

華夏捐贈 100 顆住宅用火災警報器予高雄市政府消防局,希望藉此行動喚起並協助民眾對於居家防火的重視。住警器可稱為防災利器,因可在火災初期藉由示警提醒,以期減少傷亡。

台氯、華聚獲頒高雄市政府消防局感謝狀



社區營造及關懷

◆ 愛心社關懷活動

華夏愛心社於 1972 年在頭份總廠成立，集結同仁的愛心捐款，在委員會的運作下，投入社會濟弱扶傾的工作，1995 年總公司又成立華夏台北愛心社，成員有 72 人，2023 年訪問 7 次，自 2010~2023 年累計探訪約 109 次。共同秉持「散播愛心，關懷社會」的理念，攜手合作，發揮華夏人為善不落人後的精神，為社會盡一份企業人的責任。

◆ 弱勢兒童扶助

兒童是未來的國家棟樑，為幫助弱勢貧困或家庭破碎的兒少，使其有健康的成長環境、充分受教育的機會、快樂學習的生活與協助改善兒少的生活條件。愛心社與家扶基金會合作，長期認養國內 2 名家境清寒兒童，並經常性長期捐助聖方濟少女之家、聖方濟育幼院、世界和平展望會、苗栗家扶中心、幼安教養院...等機構。

幼安教養院



聖方濟少女之家、聖方濟育幼院



#### ◆ 協和慈善基金會寒冬送暖

民國 90 年成立的協和慈善基金會，長期熱心從事學生午餐補助、獨居長輩送餐服務、低收入戶寒冬送暖、清寒及急難家庭物資或救助金發放等，熱心公益的善行義舉深獲肯定。在每年農曆春節前夕，協和慈善基金會為關懷弱勢家庭，都會辦理寒冬送暖活動，迄今已連續第 20 年，每年基金會都會以共同的公益平台，揪集眾多愛心企業及民眾，一起來關懷弱勢家庭。華夏愛心社長期參與此活動，希望能在歲末寒冬送上溫暖，暖化了弱勢朋友的心。

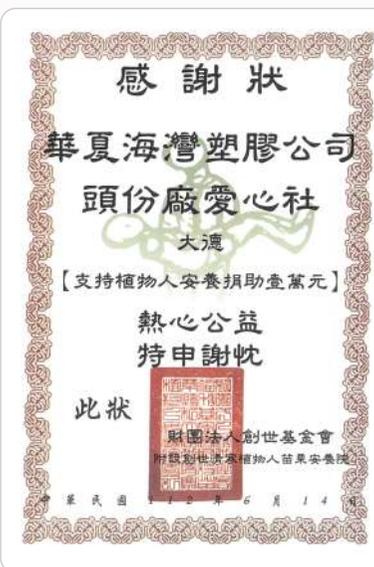
寒冬送暖



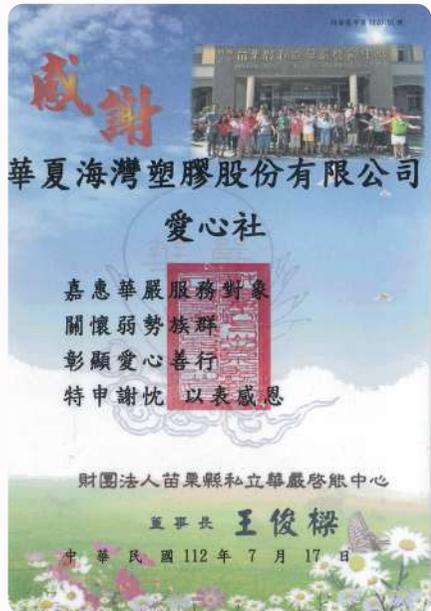
#### ◆ 創世基金會

華夏愛心社長期捐助創世基金會，愛心於疫情期間也不間斷。創世基金會堅持給這些植物人最妥善的「安養」，不能因為他們沒有知覺，而放棄他們應該享有人基本權利。愛心社敬邀各位同仁共同發揮愛心並捐助善款共相善舉。

創世基金會



華嚴啟能中心



新苗教養院



2023 台北科技盃愛地球公益路跑

社團法人台北內湖科技園區發展協會於 4 月 16 日舉辦「第三屆台北科技盃愛地球公益路跑活動」，吸引九千名參賽者於大直美堤河濱公園開跑。活動善盡企業社會責任，結合健康、戶外、親子活動、環保及公益理念，不僅增進內科園區員工身心健康，亦將活動收入捐贈給社會弱勢團體。

台聚集團踴躍贊助此公益路跑活動，並鼓勵員工攜家帶眷參與同樂，當天總共有 55 位同仁積極參與，不僅為活動注入更多活力，也展現對公益事業的熱情與企業文化的認同。



「內科千人捐血」活動

台聚集團為善盡企業社會責任，配合內科園區發展協會舉辦「內科千人捐血」活動（台聚集團為協辦單位），各年參加統計資料如下：

項目	說明 / 日期	2023/08/31 [第九屆]
實際捐血人數	本次人數	52
	累計人數	565
實際捐血袋 (250cc/袋)	本次袋數	74
	累計袋數	827
捐血cc數	本次cc數	18,500
	累計cc數	206,750



歷年內科千人捐血活動成果



「熱血傳愛」捐血活動

2023年11月林園產業園區服務中心首次舉辦「熱血傳愛」捐血活動，本公司鼓勵林園廠員工加入捐血行列，林園產業園區服務中心首次舉辦約有58人捐熱血（約有23,500 c.c.），愛心滿溢。

日期	捐血項目	250 (CC)	500 (CC)	合計
2023 / 11 / 27	人數	22	36	58
	數量 (CC)	5,500	18,000	23,500



### 6.6.3 台聚教育基金會

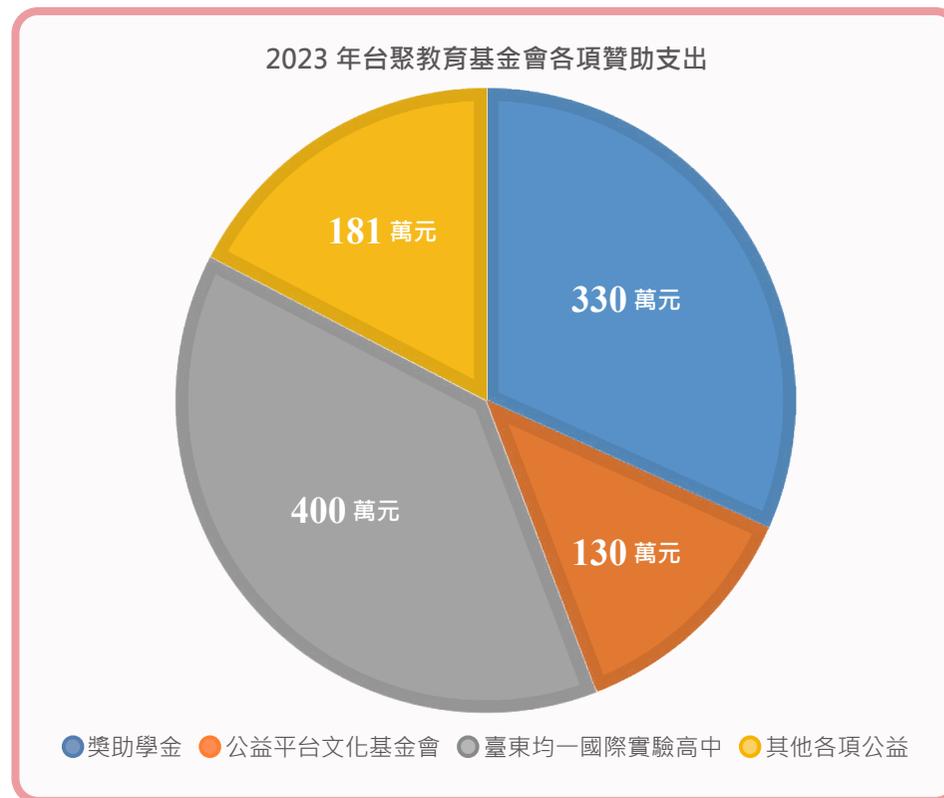
財團法人台聚教育基金會為台灣聚合化學品股份有限公司及亞洲聚合股份有限公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益平台、贊助教育公益活動，強化服務能量並提升服務效益。

為進一步擴大公益規模，華夏海灣塑膠股份有限公司及台灣氯乙烯工業股份有限公司於 2017 年加入贊助行列，2018 年台達化學工業股份有限公司亦參與支持，讓台聚教育基金會能投入更多資源於偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

#### 2023 年主要贊助項目

2023 年台聚教育基金會各項公益贊助支出合計為 1,041 萬元，其中包含頒發獎助學金 330 萬元；贊助公益平台文化基金會 130 萬元及臺東均一國際實驗高中 400 萬元；其他各項公益贊助支出 181 萬元。

獎助學金	捐助公益團體	贊助教育公益活動
優秀獎學金	公益平台文化基金會	頭份國中音樂計畫
人工智能領域獎學金	臺東均一國際實驗高中	龍鳳漁港淨灘活動
	為台灣而教基金會	醫療衛教公益活動
	博幼社會福利基金會	醫療教學場域防疫設備



## 優秀獎學金

提供國內 15 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所之優秀學生申請獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才。今年為獎學金設立第 12 年，累計頒發 2,000 萬元，逾 300 位學生獲獎。

2023 年共頒發 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 17 個系所共 30 名學生，計有博士班 9 名、碩士班 10 名、大學部 11 名，其中具清寒身分者 23 名。為勉勵得獎同學，2023 年 12 月 8 日於台北市萬豪酒店舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，並邀請集團主管參與，與同學互動交流，期許及鼓勵同學持續學習，未來對社會發揮正面影響力，回饋社會。最後由公益平台文化基金會嚴長壽董事長分享他的人生經驗與智慧，勉勵獲獎同學「學做人，學生活，學做事」、「平凡而不平庸」，擁有豐富自己人生的力量。

## 人工智能領域獎學金

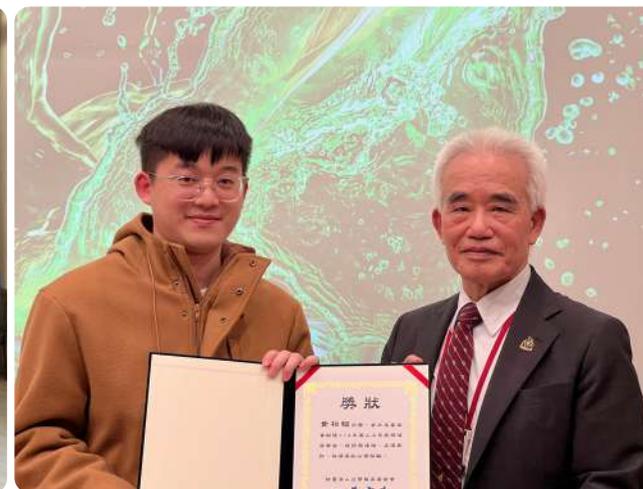
為鼓勵國內優秀研究生參與各項人工智能（以下簡稱 AI）領域之研究與開發應用，以減少產學落差、並培育具 AI 領域專業之化工產業人才，基金會特設置本計畫，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、製程控制、以節省能源與成本為目標等 AI 應用之碩士生及博士生。本計畫自 2022 年開始試辦五年，獲獎同學每學期獎助新臺幣 5 萬元，接受定期審核最長可連續獎助四學期，累計已有 4 位同學獲獎。



研發長劉漢台博士分享職涯規劃並勉勵獲獎同學



2023 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴



2023 年 AI 獎學金頒獎典禮

## 台東均一國際實驗學校

均一學校的使命任務之一是成為偏鄉實驗教育的基地，實驗教育課程根據世界教育趨勢及花東在地環境的特殊性而整體考量設計。國小部以華德福教育理念為起點，讓孩子從大量的實作中學習對藝術、美學的感知力，以及和自然和諧相處的能力。而中學部則強調跨領域課程，透過「生命探索」、「藝術人文」、結合「創意學群（包含國際餐旅、當代藝術、綠能建築）」等實驗課程，培養學生的創新思維和解決問題的能力。

為了讓均一學校可以服務更多偏鄉的學生，均一連結資源、善用校舍舉辦各項暑期住宿型營隊，並共享均一明門師培中心給教育夥伴機構，發揮更大的影響力。除了讓花東的孩子就近接觸有別於平常的學習方式，也讓來自全台灣各地的大專志工和指導老師和學員雙向學習，在生命經驗中建立起和台東的連結。2023年共有五個營隊，包括「花東青少年合唱音樂營」、「果實藝術創作營」、「花東英語藝術生活營」、「阿卡貝拉青年營」和「VAFex 人聲藝術營」、學員、志工加上指導老師共約 800 人。



暑期營隊 - 2023 花東青少年合唱音樂營



均一假日課後學習生活課程 - 椰子海岸民宿參訪



均一國小部 - 三年級農耕課

## 公益平台文化基金會

為投入更多資源於偏鄉教育及花東永續發展，公益平台文化基金會（以下簡稱公益平台）與臺東均一國際實驗學校為本會長期以來主要贊助支持對象。經歷了疫情的挑戰，2023 年公益平台除了陸續恢復舉辦各項計畫，並且在過去累積的基礎上積極朝擘劃的「花東永續藍圖」邁進。

「花東永續藍圖」由公益平台、均一國際教育實驗學校及江賢二藝術園區，三者間緊密連結，並充分地整合人才與資源以讓效能最大化。公益平台一直以來支持原住民文化的傳承、鼓勵青年返鄉、培力在地人才，提供資源培養一技之長，其使命是建立「山海慢生活共榮生態圈」；均一學校則是從教育學生到提升教師專業，讓學生走向國際，並結合在地優勢、分享均一實驗教育的理念和做法，建立「創新教學的教育生態圈」，結構性地為偏鄉教育建立創新模式為努力的方向；而公益平台積極協助籌備的「江賢二藝術園區」預計於明年秋天開幕，期許成為連結在地與國際的藝術地標，吸引對藝術和大自然愛好的國際旅人前來，看見台東的獨特與多元。



江賢二藝術推廣《江賢二 2023 個展》

## 頭份國中音樂計畫

基金會結合財團法人嘉義市私立善耕 365 社會福利慈善事業基金會（以下簡稱善耕）之善耕 365 音樂計畫，與苗栗縣頭份國中合作，於 2021 年 9 月成立頭份國中音樂教育專案計畫。

藉由善耕培育的專業合唱團老師，協同頭份國中音樂老師，教導由 7、8 年級學生組成的哈慕尼合唱團。

團員將近 30 位同學，除了例行的社團時間，也運用課後時段進行練習。

希望透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且藉由參與一年一度的善耕 365 音樂節上台表演，引發學習動機，建立自信心。



頭份國中哈慕尼合唱團

## 博幼社會福利基金會

博幼社會福利基金會自 2002 年成立，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費的「補救教學」課業輔導，並且提供「關懷輔導」，提供每一個弱勢孩子擁有適當教養環境，培養具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。博幼成立 20 多年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、研發補救教材，培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務超過 2 千位學生。

## 為台灣而教教育基金會

財團法人為台灣而教教育基金會 (Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。透過培訓卓越青年遠赴偏鄉國小任教至少兩年，解決偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。累計已送出 355 位優質人才投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過 6,700 位弱勢學童。

## 療衛教公益活動

過去兩年因疫情影響，各大專院校社團舉辦營隊活動十分艱辛，疫情趨緩後，社團活動開始恢復。為鼓勵各醫學大學舉辦營隊，深入醫療資源缺乏之偏鄉、推動醫療關懷、衛生教育等公益服務，基金會贊助 6 營隊至偏鄉進行醫療義診及衛教服務之部份活動經費。6 營隊參與隊員人數超過 300 人，服務人數超過 2,400 人。

學校	社團	地點	參與人數	服務人數
台北醫學大學	楓林幸福服務團	金門	34	170
	綠十字醫療服務隊	雲林四湖元長鄉	116	217
	114 醫療服務隊	北竿、南竿、東引、莒光鄉	35	311
	杏青康輔社會醫療文藝服務隊	台東金峰鄉	41	225
	山地社會醫療服務團	南投仁愛鄉	70	1,000+
中國醫藥大學	醫療服務隊	花蓮豐濱鄉	26	500+

臺北醫學大學楓林幸福服務團 - 高中醫學生物研習營



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊 - 實診組員幫民眾測量血壓



### 醫療教學場域防疫設備

為加強醫療教育學習場域之防疫及公共衛生，保護醫生、護理人員、實習醫學生及就醫民眾免暴露於感染風險高的環境，基金會捐贈能有效管控空氣中落菌量的「UVC 深紫外光中央空調除菌器」予台北醫學大學，並設置於臺北醫學大學附設醫院第一醫療大樓 1F 骨科門診區之診間、候診區及女廁。UVC 除菌器安裝於空調管路，不會朝人體照射，而是直接對空氣消毒，經由空氣在空調管道不斷循環，高效殺死空氣中的細菌，故可有效提升醫療及教學環境之安全性。

